



QUE
SE
SEPA

PUBLICITARIAS.org
CHILE

INTRODUCCIÓN

Secretos a voces, compañeras que te recomiendan no acercarte a alguien. El acoso ha sido parte de esta industria de manera naturalizada, a tal punto que se queda en un: “tú sabís cómo es él, no lo pesquís”.

La campaña #QueSeSepa surgió de la necesidad de visibilizar y desnaturalizar todas esas conductas machistas que hemos sufrido muchas mujeres en la industria publicitaria. Todo partió con un llamado a contar testimonios a través de mails o mensajes privados en nuestras redes sociales, de forma segura, sin nombres, porque entendemos el miedo, vergüenza y la inseguridad que surge cuando revelamos eso que nos pasó, que no es nuestra culpa, pero que la sociedad se encarga de decirte lo contrario.

Lo que vas a leer a continuación es una recopilación de 17 de esos testimonios de acoso y abuso en agencias y lugares de estudio.

Queda en tus manos la decisión de solo leer este libro o usarlo como una herramienta de cambio.

QUE # SE SEPA

QUE SE SEPA /

PRÓLOGO

El nudo en la garganta es como la bola de nieve de los dibujos animados. Se hace más grande ante cada comentario, cada mirada, cada roce sin consentimiento y cada abuso. El trabajo de tus sueños se convierte en una pesadilla. Dudas de tus capacidades, dudas de la buena voluntad de tus compañeros, dudas de si lo que viviste es realmente así o si estás exagerando, dudas de renunciar o no, de si alguien va a creerte, si alguien va a escucharte, si nunca más vas a volver a conseguir trabajo. Y callas. Por semanas, meses y años. Hasta que un día el silencio se hace insostenible. Un día dices “que se sepa”. Ahí te das cuenta de que no eras la única. Hay otras mujeres. Mujeres que te abrazan, te apoyan y te narran sus historias. Entonces lo ves: la bola de nieve se convirtió en una avalancha que viene a derribar todo lo que está mal.

MELANIE TOBAL

FUNDADORA DE PUBLICITARIAS



“

En una entrevista de trabajo pregunté si se respetaban los horarios y el tipo me dijo: obvio, prefiero mil veces estar en mi casa jugando play mientras mi polola me lo chupa, que estar aquí.

”

DIRECTOR GENERAL CREATIVO
A DIRECTORA DE ARTE JR.

VOI VIÓ BORRACHO
DEL ALMUERZO
Y SE ME COLGÓ
DEL CUELLO
PARA MIRARME
DE FORMA
INCÓMODA

“ Cuando recién empecé a trabajar, terminada recién mi práctica, llegó un viernes después de almuerzo el DGC muy ebrio-jalao a hablar incoherencias. Recuerdo perfecto cómo se me colgó del cuello de una forma muy incómoda (entre bruto y como “tasando”) y cómo el terror me paralizó. Desde ahí me desaparecía cada vez que llegaba de esos almuerzos de día viernes. ”

DIRECTOR GENERAL CREATIVO
A EJECUTIVA DE CUENTAS

ME PREGUNTÓ
SI TENÍA
PIERCINGS
EN LOS
PEZONES

QUE SE SEPA /

“
Cuando estudiaba tenía que dar una prueba oral. El profesor la agendó en su oficina y en la mitad de la prueba me preguntó si tenía piercings en los pezones, que se me verían bien. No pude seguir dando respuestas correctas, me dio asco.”

PROFESOR DE PUBLICIDAD
A ALUMNA DE SU CLASE



“

En una presentación de la U, un profe me dijo que por ser mujer debía ser dulce y sonreír. A una compañera le dijo que no opinara de autos por ser mujer y no la dejó hablar.

”

PROFESOR DE PUBLICIDAD
A ALUMNA DE SU CLASE

EN 3 OCASIONES ME DIJO:

PENDEJA,
TIENES
EL MEDIO
CULO

QUE SE SEPA /

“

Fui acosada por el director de cuentas, yo era redactora. Me dijo 3 veces “pendeja tienes el medio culo”, después me preguntó cuándo había perdido mi virginidad y para rematar me contaba de las mujeres con las que tiraba, y eso que estaba casado.

”

DIRECTOR DE CUENTAS
A REDACTORA CREATIVA

ANDA A PRESENTAR
CON ESCOTE
Y TU CAMPAÑA SERÁ
UN ÉXITO

PROFESOR DE PUBLICIDAD
A ALUMNA DE SU CLASE



“

El cliente ebrio post producción de moda, se me tiró encima y yo lo rechacé. Me empezó a rechazar todo, tanto así que finalmente mis colegas varones enviaban mi pega para que la aceptara. Nunca dije nada. Como bajó mi rendimiento, me echaron y les conté a los jefes. Se hicieron los larrys. Lo peor fue cuando escuché casualmente a uno de los ex jefes decir “ya pero quién se va a querer culiar a esa guatona”.

”

DIRECTOR CREATIVO
A SOCIAL MEDIA

CUANDO HICE LA PRACTICA
ENTRÉ A SU OFICINA Y
ÉL ESTABA
VIENDO
PORNO

“

Cuando hice la práctica era la única mujer en el área creativa, eso ya me intimidaba un poco. Un día, entré a la oficina de un director creativo y él estaba viendo porno. Ni siquiera le puso pausa mientras le preguntaba algo.

”

DIRECTOR CREATIVO FRENTE
A REDACTORA EN PRÁCTICA



“

En mi primera entrevista en el mundo de la publicidad para el puesto de CM, me preguntaron si tenía planes de tener hijos pronto. Nada tenía que ver con el puesto, fue una pregunta incómoda. No creo que a ningún hombre le pase eso.

”

DIRECTOR CREATIVO
A COMMUNITY MANAGER

NOS DECÍA:
A ESTAS CHULAS
LAS SAQUÉ
A TODAS DE
UN CABARET

QUE SE SEPA /

“

El gerente general de una agencia donde trabajé le decía a las ejecutivas de cuentas: “a estas chulas las saqué a todas de un cabaret”. Siempre se refirió a todas como “las chulas”.

”

GERENTE DE AGENCIA
A EJECUTIVAS DE CUENTAS

QUERÍA QUE ME FUERA
CON LICENCIA
AL CUARTO MES
DE EMBARAZO

PORQUE ASÍ
NO LE SERVÍA

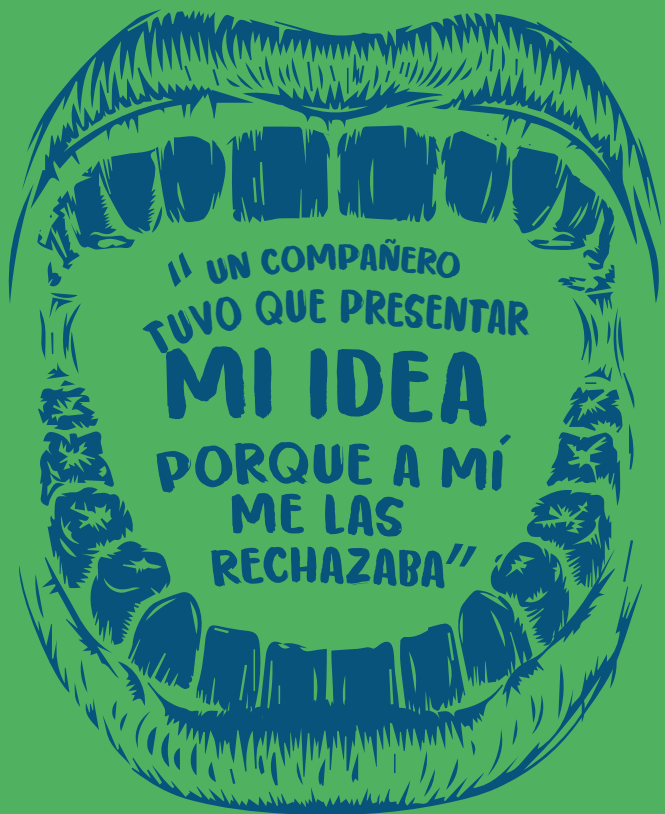
QUE SE SEPA /

“

En mi primer embarazo me “invitaron” a irme con licencia en el 4to mes porque “así no les servía”. En mi segundo embarazo en otra agencia, cuando le conté al DGC, lo primero que dijo fue “puta la weá”. Discriminada con todas sus letras.

”

DIRECTOR GENERAL CREATIVO
A REDACTORA CREATIVA



“

Trabajaba como CM y el DGC comentaba que yo era muy “tonta” para la marca, me rechazaba todas las ideas. Una vez le pedí a unos amigos (creativos) que presentaran mi idea y mágicamente era muy creativa.

”

DIRECTOR GENERAL CREATIVO
A COMMUNITY MANAGER

A ESTA NO SE LE ESCAPA NINGUNO

SE METE CON
TODOS

QUE SE SEPA /

“ El gerente general hablaba a viva voz de la recepcionista de la agencia: “a esta no se le escapa ninguno, se mete con todos”. ”

GERENTE GENERAL
SOBRE RECEPCIONISTA

ÉL ENVIABA
FOTOS
DESNUDO
A LAS
PRACTICANTES

QUE SE SEPA /

“
Cuando hice la práctica había directores de arte viejos que acosaban a todas las practicantes. Uno de ellos insistía siempre en que fuéramos a su casa, y enviaba fotos de él en pelota.”

DIRECTOR DE ARTE
A PRACTICANTES



“ Cuando era practicante un director de arte me siguió por Pedro de Valdivia. Insistía que fuera a su casa, que tenía un Whisky y que yo le gustaba. Al negarme a todas sus invitaciones, de forma muy pesada me agarró del brazo y tironeó insistiendo que tenía que ir con él. Ahí arranqué junto con mis amigas y él nos siguió hasta un McDonald’s, entró detrás nuestro, se pidió comida y se sentó frente a mí, mirándome como un loco psicópata. Mis amigas finalmente lo echaron. ”

DIRECTOR DE ARTE
A REDACTORA EN PRÁCTICA

LAS MUJERES
NUNCA PODRÁN
GANAR MÁS,
SON MENOS
QUE
NOSOTROS

QUE SE SEPA /

“

El director creativo me dijo que las mujeres nunca tienen que ganar más que un hombre, porque somos “menos” que ellos.

”

DIRECTOR CREATIVO
A DIRECTORA DE ARTE

“

Hace cinco años trabajaba en una agencia donde me llevaba bien con mis colegas y cumplía con todas las asignaciones con normalidad, salvando que debía hacer lo posible para no cruzarme con “**cierto personaje**”. Para ello, debía organizar mi trabajo a través de intermediarios.

Con esa dinámica estuvimos en paz hasta que él decidió hablar sobre mi cuerpo, a modo de chiste, delante de todos. Como si fuera divertido y normal, **me dijo mientras hacía gestos obscenos: “No es que tú te vistas mal, es que te vistes como perna. Tú deberías mostrar más y mostrar las tetas, porque tienes las tetas ricas...”** y así se hizo insostenible un ambiente inundado de las huevadas que había dicho y hecho durante años, a mí y al resto de quienes trabajábamos allí, ante algunas respuestas indiferentes y otras silentes.

**“NO ES QUE TÚ TE VISTAS MAL.
ES QUE TE VISTES COMO PERNA”.**

**“TÚ DEBERÍAS
MOSTRAR MÁS**

**Y MOSTRAR
LAS TETAS,**

**“PORQUE TIENES
LAS TETAS RICAS”**

GERENTE GENERAL DE AGENCIA
A DANIELA GUTIÉRREZ, DISEÑADORA.

No sabía qué hacer en un principio, pero con el apoyo de mi familia inicié un proceso legal contra este personaje. Paralelamente me traté con un psiquiatra para superar el miedo que toda la situación me produjo. En mi lugar de trabajo, donde ya no quería entrar más, se enteraron de la demanda y aunque algunos vinieron a apoyarme, eran incapaces de decir algo pues necesitaban el trabajo. Al final, a algunos dejé de verlos. Quizás para ellos siempre fui una exagerada o tuvo más valor la otra versión de la historia.

No es sencillo demandar, no es un proceso rápido ni cómodo. Hay que hacer largas filas, pedir papeles, ir al psiquiatra, pedir licencia aunque probablemente no te la paguen y más. Así fueron ocho meses hasta el día del juicio.

Pero gané... ¡ganamos! **Yo recibí tranquila el fallo a mi favor pues, aunque hubiera perdido, había ganado la seguridad de haber luchado por algo por lo que nunca pensé que lucharía en estas instancias: por el respeto que merezco.**

”



ABOFEM

ASOCIACIÓN DE ABOGADAS
FEMINISTAS

MANUAL PARA ABORDAR EL ACOSO SEXUAL, LABORAL, ABUSO SEXUAL Y OTRAS CONDUCTAS VULNERATORIAS DENTRO DE UN CONTEXTO LABORAL Y/O ACADÉMICO.

El acoso sexual es una de las tantas conductas constitutivas de violencia de género y a su vez una forma específica de discriminación hacia las mujeres que vulnera sus derechos fundamentales.

Si bien, no solo el acoso sexual es privativo de ocurrir en un contexto laboral, la normativa en Chile, lo norma exclusivamente en el Código del Trabajo.

Que se asevere que constituye una forma específica de discriminación hacia las mujeres se debe a múltiples rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena, cuya visibilización es de una reciente data.

En este mismo sentido, existe cierto consenso en advertir que una de las razones por las cuales no se hizo una herramienta tan conocida para las víctimas, se debió a que tanto la víctima como su entorno cercano no reconocían ciertas conductas como abusivas, debido a que estaban naturalizadas en nuestra cultura, y pudieron, en su momento ser percibidas como actos o hechos comunes no reprochables, según los estándares culturales de la sociedad.

En el presente, todas las organizaciones feministas, mediante su función primaria de visibilización del sesgo patriarcal, han contribuido a desnaturalizar hechos que atenten contra la dignidad de las mujeres, y a que la comunidad identifique con precisión aquellas situaciones que constituyen acoso sexual, las cuales deben ser denunciadas y sancionadas.

Si bien es costoso definir de manera cabal, lo que se entiende por acoso sexual, existe acuerdo respecto a las tres condiciones que son constitutivas de acoso sexual y que son las siguientes:

1. Conducta de connotación sexual.
2. Es un hecho no consentido para la persona que recepciona la conducta.
3. Tiene como consecuencia un perjuicio negativo para la víctima.

¿Qué entiende el Código del Trabajo por acoso sexual?

En el artículo 2º del Código del Trabajo se entiende que este es: "(...)entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

A modo ejemplificativo pueden contextualizarse las siguientes:

- Acercamientos o contactos físicos no consentidos.
- Propuestas verbales de carácter sexual
- Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados.
- Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, acercamientos impropios no presenciales, manifestaciones por medios digitales envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.

- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Obligación a ver pornografía, entre otros.

Es importante tener presente que, no solo deben considerarse como conductas susceptibles de ser constitutivas de acoso sexual, aquellas que se dan de manera presencial y/o física, sino por el contrario también lo son aquellas manifestaciones no presenciales, por medios digitales que son de igual manera acercamientos impropios.

¿Quiénes pueden ser los autores de un acoso sexual?

Puede ser el denunciado tanto el empleador como los pares dentro de una empresa. Se le ha llamado acoso vertical, cuando el autor es el mismo empleador y horizontal, cuando este se efectúa por un trabajador de la empresa.

¿QUÉ PUEDO HACER PARA PONER EN CONOCIMIENTO LA SITUACIÓN Y QUE SE DETENGA LA CONDUCTA LESIVA?

Existen dos opciones: la víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja; o a la respectiva Inspección del Trabajo, es decir:

1.- Reclamo en la empresa, de acuerdo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, tratándose del acoso horizontal.

El empleador puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tiene 30 días para efectuar la investigación.

La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.

Si la denuncia es hecha por la trabajadora afectada o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta efectuará una investigación en los mismos términos descritos anteriormente.

Finalizada la investigación la Inspección del Trabajo le comunica los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

2.- Reclamo directamente en la Inspección del Trabajo si no existe protocolo o si se configura un acoso vertical.

Existe un procedimiento ante la Inspección del Trabajo que se da en los mismos términos anteriores.

Se recomienda poner constancia en Carabineros y aunque se interponga reclamo en la empresa, dejar una constancia en la página de la Inspección del Trabajo.

Es importante que sepas que:

Si se trata de un caso de acoso sexual horizontal, la trabajadora afectada puede recurrir a la figura del despido indirecto o más conocido como autodespido, que consiste en la facultad del trabajador de poner término al contrato de trabajo si el empleador incurriere en falta de probidad al desempeñar sus funciones y ejercer conductas de acoso sexual.

De todas maneras, si aún con los reclamos ya sea efectuados ante la Inspección del trabajo o ante la empresa, y debiendo ésta última tomar una medida concreta respecto al hecho denunciado; la medida

por parte de la unidad económica no se toma o la que se toma es desproporcionada o no ajustada a derecho, y de acuerdo a los indicios con los que cuenta la trabajadora constitutivos de la vulneración, puede reiterar la denuncia ante la Inspección del Trabajo, organismo que tiene facultades fiscalizadoras para corroborar si existe una vulneración de derechos fundamentales protegidos por la normativa laboral; o a su vez tiene a su favor la acción tutela laboral ante un Juzgado de Letras del Trabajo, cuya denuncia debe ser patrocinada por una abogada o abogado habilitado para el ejercicio de la profesión.

Otras conductas dentro de la normativa laboral:

Acoso laboral:

"Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

¿Cómo pongo en conocimiento el acoso laboral?

La trabajadora víctima de acoso laboral debe hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o a la respectiva Inspección del Trabajo.

GARANTÍA DE INDEMNIDAD

Consiste en que el empleador no puede ejercer represalias de ningún tipo en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

¿Qué ocurre si soy una trabajadora y no cuento con un contrato de trabajo?

Si no se ha escriturado el contrato de trabajo se debe reclamar en la Inspección del Trabajo, ya que no escriturar el contrato de trabajo es una infracción ante la normativa laboral. Además, también se debe reclamar por los hechos de acoso ante la Inspección del Trabajo.

¿Qué ocurre si soy profesional y en el contrato escriturado se señala que es un contrato a honorarios?

Si se trata de una trabajadora en calidad de honorarios en el sector público, debe presentar una denuncia, en el evento que exista un protocolo en el servicio en que presta sus servicios en calidad de honoraria. Si no existe protocolo de denuncia se debe interpellar al órgano de la administración del estado para que se genere ya que el Estatuto Administrativo protege la dignidad de todos los funcionarios.

A las trabajadoras a honorarios que pertenecen al sector privado Solo tiene los derechos que figuren en su contrato de honorarios. Se recomienda dejar constancia en carabineros y además revisar si la empresa cuenta con protocolos o un reglamento de funcionamiento para situaciones de acoso sexual.

Si usted pese a tener un contrato a honorarios, en la realidad mantiene una relación laboral con la empresa, puede recurrir a los tribunales de justicia para que se declare como relación laboral y asimismo solicite el despido indirecto como se explicó anteriormente.

¿Qué pasa si soy estudiante y dentro de una práctica o dentro de mi carrera sufro estas y otras conductas de partes de autoridades del establecimiento educacional o de parte de mis propios compañeros dentro de una universidad o instituto profesional o instituto de formación técnica?

-
- Consultar a el o los reglamentos internos del establecimiento educacional.
- Consultar si existe protocolo contra el acoso al interior del reglamento administrativo .
-

Si pese a existir una denuncia bajo el o los supuestos establecidos en el o los reglamentos o protocolos establecidos en una casa de estudios, no se toman medidas que correspondan a lo normado en el mismo, o se haya dejado sin sanción una conducta manifiestamente lesiva contra una estudiante, o la sanción no sea proporcionada a los hechos denunciados siendo la medida u omisión adoptada arbitraria o ilegal, la estudiante podrá presentar un Recurso de Protección ante la Corte de Apelaciones competente para que se restablezca el derecho vulnerado o cese dicha conducta en caso de persistir y asegurar su protección.

Existen otras conductas más graves que, a modo ejemplificativo, pueden ser las siguientes:

La de obligar a presenciar exhibicionismo, abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal), intento forzado de relaciones sexuales, obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona o violación.

¿Qué hacer si soy víctima de un abuso sexual?

Si el hecho reviste los caracteres del delito de abuso sexual tipificado en el Código Penal, debes ir a fiscalía a denunciar el delito para que pueda darse inicio a la investigación penal. Se recomienda dentro de la denuncia, la cual puede ser verbal o escrita, indicar lo siguiente:

- Narración del hecho concreto que constituye el delito.
- Nombre e identificación completa del autor, o datos que lo identifiquen.
- Nombres o datos de personas que hayan presenciado su perpetración o tuvieren noticia de él.

¿Y si consiste en otros delitos sexuales?

Lo anterior aplica para otros delitos tipificados en el código penal como violación, y otros delitos sexuales:

Es importante señalar que podrás denunciar también ante:

- Denuncia en Carabineros.
- Denuncia Policía de Investigaciones.
- Denuncia en Tribunal de Garantía.

*La denuncia debe ser la DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS, no asignarlos a un delito.



ABOFEM
ASOCIACIÓN DE ABOGADAS
FEMINISTAS

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a todas las mujeres que tuvieron la confianza de compartir con nosotras sus testimonios de forma anónima, porque detrás del silencio que guardaban, estaba la fuerza que necesitábamos todas para alzar nuestra voz y ser escuchadas.

Agradecemos también a ABOFEM por el apoyo legal para las mujeres afectadas y nuestra actual alianza que, sin duda, nos llevará lejos.

Agradecemos a todas las mujeres activistas y organizaciones que han abierto el camino para que nosotras, desde la publicidad, podamos sumarnos.

Y, finalmente, agradecemos a todas las personas que siguen creyendo que los cambios se pueden generar si luchamos en conjunto.

HISTORIAS REALES DE PUBLICITARIAS
QUE SE CANSARON DE ESTAR CALLADAS

PUBLICITARIAS CL
8M - 2019



PUBLICITARIAS.org
CHILE