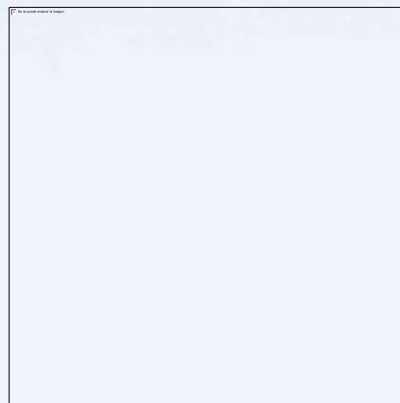


# Implicancias de género en materias de prevención del acoso y violencia en el trabajo.

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES, ANEF  
17 de Julio de 2024.



## Género hace referencia:

- A la manera en que las relaciones entre los sexos se producen y se institucionalizan.  
A las consecuencias sociales de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.



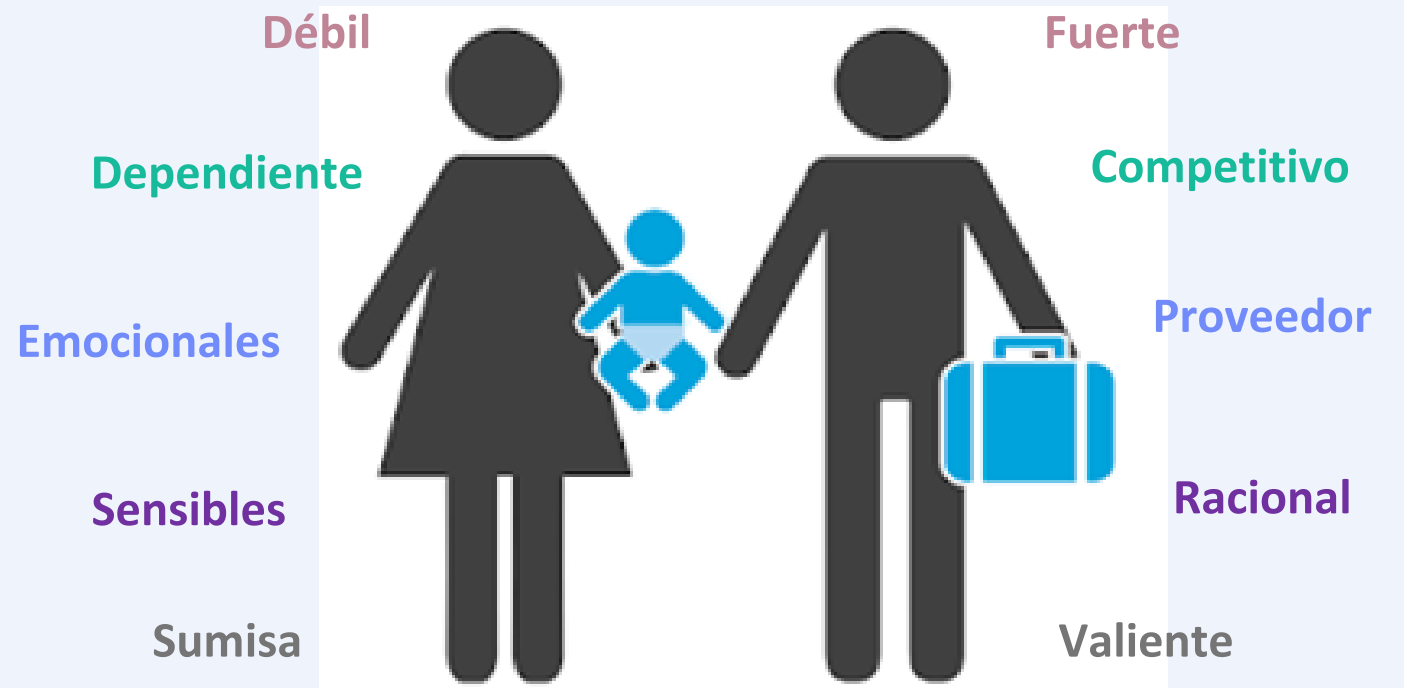
# Estereotipos y roles

## Roles de Género

Normas sociales y de conducta que determinan lo que socialmente se entiende, acepta y asigna a una persona según su sexo biológico.

## Estereotipos de Género

Generalizaciones, ideas, imágenes simplificadas y creencias de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres.



# Agentes socializadores



- ✓ La(s) familia(s)
- ✓ La(s) escuela(s)
- ✓ El lenguaje
- ✓ Los medios de comunicación
- ✓ Redes sociales



# Igualdad de género

- ④ La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y por ello es necesario llevar a cabo acciones que eliminen esta desigualdad y acorten las brechas entre mujeres y hombres.
- ④ Esto permitirá sentar las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la pertenencia a pueblo originario, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros.
- ④ La igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas.  
(ONU Mujeres).



# Igualdad sustantiva

- Incluye la igualdad de facto y la igualdad de jure (de ley), la igualdad de oportunidades, la igualdad en el acceso a las oportunidades y la igualdad de resultados, así como la eliminación de todas los prejuicios, costumbres o tradiciones que se basan en la idea de la superioridad del sexo masculino.
- Significa que no basta con declarar la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Política o en las leyes. El derecho a la igualdad requiere que los Estados tomen acciones específicas y concretas para que todas las mujeres puedan disfrutarla, mediante políticas, acciones, planes y programas.



# Enfoque o perspectiva de género

- Busca reconocer las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres y cómo éstas les afectan en distintos ámbitos.
- Se puede aplicar a cualquier diseño de investigación, análisis, política, programa y sus evaluaciones.
- No alude únicamente a “asuntos de mujeres”, sino a los procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género.



# El enfoque o perspectiva de género busca

- Desnaturalizar las explicaciones sobre las diferencias entre mujeres y hombres, basadas en los aspectos biológicos y la negación de la influencia social. reconocer las diferencias.
- Comprender los procesos a través de los cuales las diferencias biológicas entre los sexos se convierten **en desigualdades sociales, que limitan el acceso equitativo de mujeres y hombres a los recursos económicos, políticos y culturales.**

Dictamen 362/19 Dirección del Trabajo de fecha 07 junio 2024, punto 1) CONSIDERACIONES PREVIAS



Ahora bien, respecto de la perspectiva de género, resulta útil tener a la vista la definición aportada desde la academia, que ha señalado que:

*"el enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales."<sup>3</sup>*





# Perspectiva de género

Dictamen 362/19  
Dirección del Trabajo de  
fecha 07 junio 2024, punto  
2) MODIFICACIONES  
INCORPORADAS AL  
ARTÍCULO 2° DEL CÓDIGO  
DEL TRABAJO



La nueva normativa incorpora a nuestro ordenamiento jurídico dos principios relevantes, por un lado, el mandato que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato *"libre de violencia"*; y, por otro, la incorporación de la *"perspectiva de género"*.

Esto se condice con lo señalado en el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile y que entrará en vigor el 12.06.2024 que, en su preámbulo reconoce *"el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género."*. Asimismo, dicho Convenio indica, dentro de sus principios, que todo Estado miembro debe adoptar *"un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo"*<sup>2</sup>.



# Cifras y estadísticas

## Acoso Sexual

- En el caso de denuncias presuntivas de acoso sexual, en 1153 casos las afectadas son mujeres (93,1%) y en 85 son hombres (6,9%)

## Acoso Laboral

- De un total de las denuncias presuntivas de acoso laboral presentadas individualmente, de un total de 3804 denuncias, 2578 fueron presentadas por mujeres (67,7%).

Informe de *“Denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, presuntivas de acoso laboral, sexual y por discriminación arbitraria”* desde el 01 de enero de 2022 al 30 de abril de 2024 (Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo).

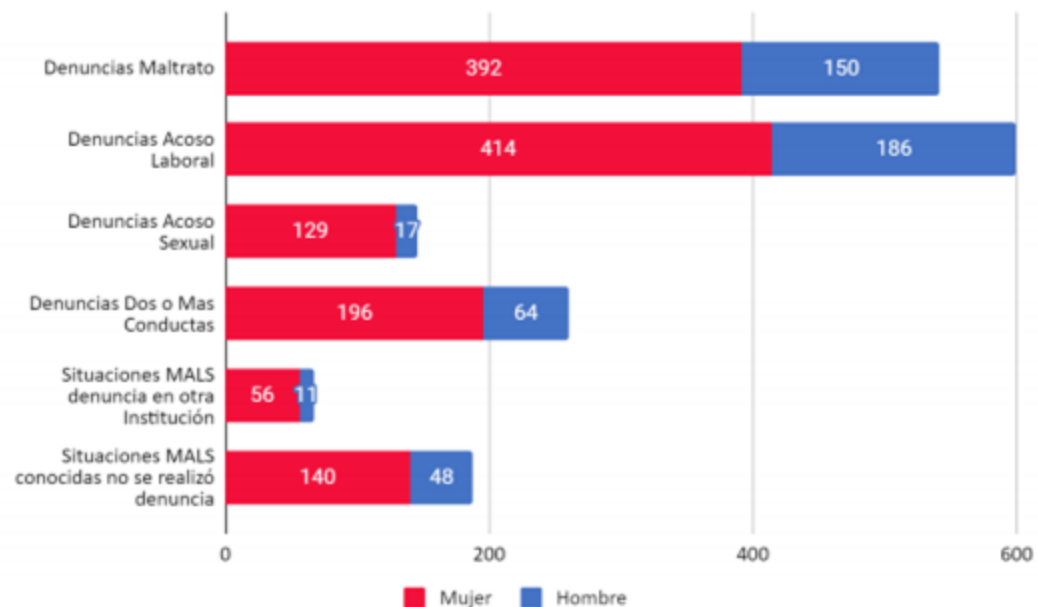
# Cifras y estadísticas

Tabla N°1: Denuncias realizadas durante 2020 según sexo del denunciante

Categoría	Sexo denunciante		Total general
	Hombre	Mujer	
Denuncias de maltrato	150	392	542
Denuncias formales de acoso laboral	186	414	600
Denuncias formales de acoso sexual	17	129	146
Denuncias formales que incorporen dos o más conductas simultáneas de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS)	64	196	260
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y cuya denuncia se realizó en otra organización, ya sea Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República, Mutualidad, etc	11	56	67
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y que no se realizó una denuncia formal	48	140	188

Fuente: Servicio Civil

Gráfico N°5: Denuncias realizadas durante 2020 según sexo del denunciante



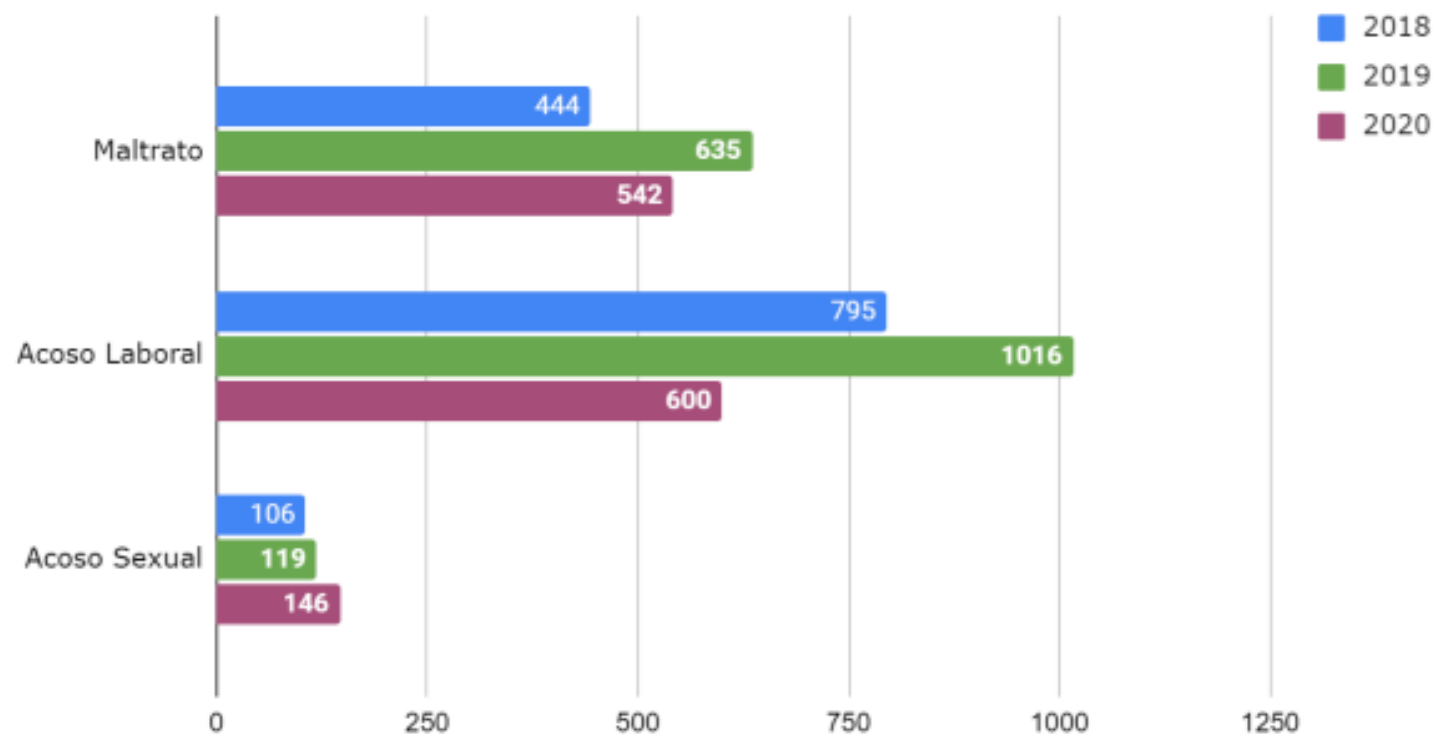
Fuente: Servicio Civil

Chile



# Cifras y estadísticas

Gráfico N°6: Denuncias recibidas por los Servicios Públicos durante 2018, 2019 y 2020



Fuente: Servicio Civil

Chile

Datos sector público

# Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190) suscrito por el Gobierno de Chile

- El 12.06.2023, Chile depositó el instrumento de ratificación ante la OIT. Es el 28° Estado Miembro de la OIT en ratificarlo, y el 11° de América Latina y el Caribe.
- Decreto 122 de 24.07.2023 promulgó el Convenio. Publicado el 07.10.2023.
- Es el 1er tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Junto a la Recomendación 206, entrega un marco común y pone de manifiesto el derecho de todas las personas a un mundo sin violencia y acoso incluyendo la violencia y el acoso **por razón de género** de manera explícita.
- Requiere que los Estados adopten, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores(as) y de trabajadores(as), un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las **consideraciones de género** para prevenir y eliminar la violencia y el acoso a través de medidas de prevención, de protección, de control de la aplicación y de reparación, así como a través de la orientación, formación y sensibilización.



# Ley 21.643 también denominada “Ley Karin”.

- 05.01.2024 el presidente Boric promulgó la Ley Karin, para fortalecer las medidas de **prevención** y **erradicación** de la violencia laboral, y observarla desde distintas perspectivas para garantizar de forma integral la protección a las y los trabajadores.\*
- La Ley -denominada así en honor a Karin Salgado- modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales como leyes orgánicas constitucionales y EA, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual regirá tanto en el sector público como privado y fuerzas armadas.



Tanto la Ley como el Convenio 190 buscan cambiar la forma en que se aborda el acoso laboral, sexual y la violencia en el mundo del trabajo en nuestro país.

\* Entrará en vigor transcurridos seis meses desde su publicación en el Diario Oficial.

# Ley 21.643 también denominada “Ley Karin”.

- **Incorpora nuevas definiciones legales y perfecciona las existentes** (acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo ejercida por terceros, y la no discriminación e incorpora la perspectiva de género en las RRLL de manera explícita en el Art. 2 del Código del Trabajo).
- **Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República** en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciantes.
- **Establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo** (enfoque preventivo que estaba ausente en la regulación; debe realizarse bajo las directrices establecidas por la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO (Circular 3813 de 07 de junio de 2024).

**Establece nuevos estándares e incorpora modificaciones en los procesos de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.**



Por ejemplo:

- Principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Medidas de resguardo inmediatas, considerando además de lo contemplado actual normativa, la seguridad de la persona denunciante y su atención psicológica temprana.



# Ley Karin. Definiciones

Modifica el art. 2 del Código del Trabajo con nuevos conceptos de conductas contrarias a la dignidad en el ámbito de las relaciones laborales, incorporando la perspectiva de género.

- Acoso Sexual: mantiene un concepto de conducta en plural (requerimientos de carácter sexual).
- Acoso laboral: se modifica el acto constitutivo de acoso laboral, puede ser una vez o de manera reiterada. (Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifiesta una sola vez o de manera repetida).
- Violencia en el trabajo: Esta es una nueva conducta contemplada en el Código del Trabajo. Se refiere a violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes usuarios/as, proveedores, entre otros.





# Desafíos...

## Avanzar en:

- Abordaje integral de salud mental, con perspectiva de género.
- Herramientas y diálogo social para acciones preventivas y mecanismos de abordaje en las organizaciones.
- Que trabajadores/as conozcan sus derechos.
- Que la sociedad rechace la violencia, especialmente la violencia por razón de género que afecta a las mujeres, muchas veces invisibilizada o normalizada. Llegar a la convicción de que la violencia no es tolerable.
- Estadísticas que apoyen el avance en la erradicación de la violencia laboral.



**Foco preventivo** = evitar que estos casos ocurran.



