

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# LA VIOLENCIA LABORAL EN CHILE EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Sobre su alta incidencia y cómo  
afecta más a las mujeres

2022



## LA VIOLENCIA LABORAL EN CHILE EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Sobre su alta incidencia y cómo afecta más a las mujeres

ISBN: 978-956-6138-45-7

### **Líderes de investigación:**

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

### **Coordinación general:**

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

### **Análisis cuantitativo:**

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissonne.

### **Análisis cualitativo:**

Marisol Andrés.

### **Elaboración de informes:**

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

### **Edición:**

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne y Carolina Villanueva.

**Edición de estilo:** Guillermo Riveros Álvarez

**Diseño:** María Elvira Espinosa Marinovich

**Diagramación:** Alejandro Délano Águila

**Coordinación de comunicaciones:** Estefanía Avella Bermúdez

### **Colaboraciones:**

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, Natalia Flores y Claudia Donaire

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



FESMINISMOS

# ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	8
3. MARCO CONCEPTUAL	9
<i>3.1 Tipos de violencia</i>	9
4. MARCO LEGISLATIVO	10
5. SITUACIÓN LABORAL	14
<i>5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Chile</i>	14
<i>5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas</i>	15
6.1 VIOLENCIAS EXPERIMENTADAS	16
<i>6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral</i>	21
<i>6.3 Reacciones frente a la situación de violencia</i>	23
<i>6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral</i>	24
<i>6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica</i>	25
7. PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	27
8. CONCLUSIONES	29
9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	30
REFERENCIAS	32
ANEXO A	35
ANEXO B	37



- » En Chile, la violencia laboral afecta al 76% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a las mujeres. La violencia psicológica, la económica y la simbólica son las más frecuentes.
- » La situación laboral se caracteriza por niveles de informalidad inferiores a los de la mayoría de países de la región, y por una baja y dispar tasa de sindicalización.
- » El marco legislativo cuenta con una definición de acoso laboral que requiere de la repetición de situaciones, un enfoque de género binario y alude a tipologías de violencia, mientras que un Instructivo del Estado, bajo la conceptualización de "maltrato laboral", permite sancionar cualquier tipo de conducta abusiva, aunque sea aislada.



## RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada tuvo como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Chile e identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales estratégicos ratificados por el país, una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores y trabajadoras, y entrevistas en profundidad a referentes de distintos sectores: público, sindical y privado.

A partir de la investigación realizada, se constata que el marco legislativo de Chile dispone de una definición de acoso laboral (no se usa el término violencia) que, en algunos puntos, se aproxima a lo propuesto por el Convenio 190 y, en otros, se aleja, ya que hace referencia a la repetición de situaciones, posee un enfoque de género binario, aludiendo a distintas tipologías de violencia, pero no a la existencia de un rango de comportamientos de diferentes niveles de gravedad que puedan producirse de forma simultánea.

En relación al ámbito de aplicación de las legislaciones, se identifica que solo protegen a los/as trabajadores/as del sector formal que se desempeñen en espacios públicos y privados, dejando desprotegido a todo el universo de personas que se desempeñan en el resto del mundo laboral.

En cuanto a la situación laboral, se caracteriza por niveles de informalidad más bajos que los de la mayoría de los países de la región y por una baja y dispar tasa de sindicalización –dependiendo del sector económico–, que expone a los/as trabajadores/as a una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral.

Desde el punto de vista de la protección laboral, debido a la emergencia sanitaria por el covid-19, en 2020 se flexibilizaron transitoriamente los requisitos de acceso al seguro de cesantía creado por la Ley 19.728 de 2001, por medio de la Ley 21.263 de 2020, extendiéndose sus beneficios al sector de trabajo doméstico remunerado formal, permitiendo a las/os trabajadoras/es de casa particular acceder a las prestaciones del seguro, en caso de quedar cesantes (Ley 21.269 de 2020). No obstante, esta medida no alcanzó a cubrir a quienes perdieron sus trabajos e ingresos en la primera ola de la pandemia.<sup>1</sup>

Respecto a la incidencia de la violencia laboral, se ha observado que afecta a un gran porcentaje de las personas encuestadas (76%), y, en mayor medida, a las mujeres. Además, ha sido identificada como un problema relevante por las y los referentes de los tres sectores entrevistados: sindical, público y privado. La violencia psicológica, la económica y la simbólica fueron mencionadas como las más generalizadas, aunque también se han recogido testimonios de situaciones

de violencia sexual, que afecta desproporcionadamente a las mujeres.

Entre quienes ejercen la violencia, predominan los hombres integrantes de la misma organización, en su mayoría superiores, pese a que también se producen situaciones de violencia entre compañeros/as. En general, los hombres padecen –en mayor medida que las mujeres–, violencia por parte de líderes hombres de la organización, mientras que las mujeres, por parte de otras mujeres: jefas directas y compañeras. Estas situaciones suelen producirse en el lugar de trabajo, mayoritariamente en el desarrollo de las tareas diarias.

En materia de reacciones, es importante aclarar que, en general, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren principalmente a compañeros/as de trabajo y amigos/as ajenos/as a la institución, y luego, en menor medida, a sus líderes –con mayor frecuencia, entre hombres–, o a los sindicatos, lo que puede deberse a la baja confianza en los canales disponibles en las organizaciones empleadoras, como también a la falta de protocolos o criterios unificados para abordar estos casos en los sindicatos. Asimismo, la mitad de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto. Por otro lado, entre quienes experimentan violencia doméstica, la gran mayoría no lo comunica a su organización empleadora.

De acuerdo con los resultados obtenidos en nuestra pesquisa, en Chile existe un elevado conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia y de herramientas para prevenir y erradicar la violencia. Sin embargo, al preguntarle a los/as trabajadores/as por las opciones disponibles dentro de sus espacios de trabajo, casi la mitad de las personas encuestadas, o bien carece de ella o desconoce su existencia; con mayor frecuencia, entre mujeres. Entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.

En lo que respecta a la ratificación e implementación del Convenio 190 en el país, si bien todos los actores entrevistados del sector público, privado y sindical, están de acuerdo en su importancia, se perciben múltiples desafíos para su desarrollo, especialmente relacionados con el proceso constituyente en curso (aunque este también podría presentarse como una oportunidad), los procedimientos jurídicos, la falta de un órgano específico para recoger denuncias y una necesaria transformación cultural que incluya capacitaciones en la temática, con el fin de que todas las personas comprendan qué se entiende por violencia laboral. También se aduce la importancia del trabajo tripartito para poder cumplir con lo propuesto por el Convenio.

Ante este panorama, se propone una serie de recomendaciones para la ratificación del Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo de la OIT, disponibles en la sección 9.

<sup>1</sup> Cabe señalar que la vigencia de las reglas flexibles del seguro de cesantía terminó el 6 de octubre de 2021.



## 1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, emitido en 2019, constituyendo un hito histórico, dado que es la primera vez que los países involucrados han alcanzado un acuerdo sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito, ya que involucra al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales, con el fin de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes. Adicionalmente, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

Sumado al hecho de que propone la noción de que trabajo digno o trabajo decente es un derecho humano, se declara por primera vez que este producirse en un entorno libre de violencia. En contraposición a la anterior noción del 'deber de no dañar', este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

A su vez, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral, ya sea por razones de género, como las mujeres, así como otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, reconociendo que una persona o grupo puede verse afectado por más de una categoría social, limitando sus posibilidades de desarrollo.<sup>2</sup> La Recomendación 206 (OIT, 2019b), en particular, incluye a las personas de otras identidades del colectivo LGBTIQ+.

El Convenio también define a la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este. Por lo demás, incorpora el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, instando a las organizaciones empleadoras a desarrollar acciones y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otro punto clave de este convenio internacional es la propuesta de utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, en base a la temprana identificación, rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones. Esto supone un abordaje que involucra diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral; la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, comunicación y rápido tratamiento y, por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al trabajo digno efectivamente se cumpla.

En el caso de Chile, el Convenio 190 aún no ha sido ratificado. Cabe recordar que en la votación final por su

adopción en Ginebra, tanto el gobierno como el sector sindical se manifestaron a favor, mientras que el sector empresarial se abstuvo (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019). Por su parte, el presidente Gabriel Boric recientemente firmó el proyecto de ley que ratifica el Convenio 190, habilitando de este modo su ingreso para ser tratado en el Congreso (OIT, 2022).

En caso de ratificarse el Convenio, el país deberá adecuar su legislación sobre violencia laboral a los nuevos parámetros, y enviar informes de seguimiento del estado de situación. Las organizaciones empleadoras, entretanto, tendrán la obligación de realizar evaluaciones y diagnósticos institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional; la necesidad de desarrollar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencias (principalmente, la elaboración e introducción de un protocolo), y capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, como también sobre las medidas existentes, para que todas las personas las conozcan. En base a lo analizado, la instauración del Convenio permitiría impulsar importantes avances en la mejora del sistema laboral chileno.

En este marco, caracterizado por cambios en las relaciones laborales, esta investigación se propone, por un lado, conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Chile y, por el otro, identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación del Convenio.<sup>3</sup>

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se explica la metodología de trabajo y el marco conceptual utilizado; luego, el marco legislativo existente en el país, en función de los principios del Convenio 190, el contexto sociopolítico y laboral en que se insertan las relaciones laborales, la incidencia de la violencia laboral en Chile, y las percepciones relacionadas con el proceso de instauración del Convenio. Finalmente, se presentan las conclusiones, que retoman los ejes centrales de la investigación, y los principales desafíos para la aplicación del Convenio, y se propone una serie de recomendaciones, según la información relevada.

<sup>2</sup> El concepto de la interseccionalidad resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su sexo/género, sino también según otras razones, tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc.

<sup>3</sup> Este documento forma parte de un proyecto regional en que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación y/o implementación del Convenio 190 de la OIT.

## 2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el análisis, se ha desarrollado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas, y un relevamiento legislativo comparado con el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y algunos convenios internacionales estratégicos ratificados por Chile. Dicho análisis pretende dar a conocer cuál es el punto de partida legal del país, y qué modificaciones deberían realizarse para que dicho marco se ajuste a las exigencias del Convenio.

En relación a la metodología cualitativa, se han desarrollado seis entrevistas en profundidad para identificar el nivel de conocimiento de referentes/as del sector sindical, público y privado sobre la problemática, al igual que sus percepciones sobre la violencia laboral en el país y los desafíos para la implementación del Convenio 190.

Entre los perfiles entrevistados se encuentra:

**SINDICAL (4):** representante de la Federación Nacional de Sindicatos de trabajadores/as de casa particular, de la Asociación Nacional de Funcionarios/as de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, de un sindicato de una empresa multinacional de expendio de café y de la Asociación de funcionarios/as del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

**PÚBLICO (1):** autoridad de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Civil.

**PRIVADO (1):** referente corporativo de relaciones laborales de un importante conglomerado chileno que participa en organizaciones líderes del sector financiero, energético, de transporte, de servicios portuarios, manufacturero y de bebidas.

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha utilizado una encuesta online, basada en una pauta elaborada previamente por GROW: Género y Trabajo, en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), y Fundación AVON.<sup>4</sup> Dicha encuesta presenta un diseño descriptivo-exploratorio cuyo objetivo es conocer la situación del país en cuanto a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Teniendo en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones, al momento de consultar si las personas han experimentado o no violencia laboral, esto se efectúa de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica, y la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha buscado obtener los valores generales de violencia: totales vividos; y, en el segundo, los niveles de incidencia de los tipos de violencia, clasificando las situaciones vividas.

La encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en Chile y que tienen o han tenido un trabajo remunerado, y fue respondida por un total de 874 personas: 651 se autoperceben como mujeres; 218, como hombres y cinco, como personas de otras identidades.

Dado que el diseño de la muestra fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Asimismo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.<sup>5</sup>

La encuesta estuvo disponible desde el 3 de mayo hasta el 3 de septiembre de 2021 y su difusión fue realizada a través de los siguientes canales:

- » envío de correo masivo a los contactos de la base de la oficina de FES Chile;
- » publicaciones en redes sociales (Facebook);
- » publicidad en Facebook enfocada a hombres que residen en el país (acción impulsada debido a la dificultad para obtener respuestas por parte de ellos);
- » difusión a partir de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); y
- » difusión a través de canales de la campaña Trabajo sin violencia.

<sup>4</sup> Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, que permitiera visibilizar el impacto específico de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTQ+, mediante la plataforma Bumeran. Sus resultados para Argentina fueron publicados en abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

<sup>5</sup> Véase la caracterización de la muestra en el Anexo A.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

Al referirnos a la violencia laboral en el siguiente informe, se utiliza la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT (2019a) en su primer artículo:

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral. En primer lugar, sitúa en un rol protagónico a la subjetividad de la persona que la recibe, relegando a un plano secundario a la intencionalidad de quien ejerce violencia.

En segundo lugar, engloba a todas las situaciones sin necesidad de la repetición<sup>6</sup> o de que se haya generado un daño. Al tratarse de un conjunto o, en la traducción literal del inglés, rango de situaciones, introduce el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y reparación a quien sufre violencia laboral, para lo cual es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones, lo que resulta fundamental para evitar que comportamientos violentos se legitimen o naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión incorpora la violencia por razones de género, reconociendo la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos.

Un enfoque de género binario permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los hombres, se hallan más expuestas a este tipo de situaciones.

Un enfoque de género diverso extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+, que también sufren violencia desproporcionada respecto de las mujeres y, más aún, de los hombres.

Por último, un enfoque interseccional permite desentrañar cómo se profundizan las desigualdades cuando en las personas y/o distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales, tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc., que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

Además, el Convenio clarifica el ámbito de aplicación de esta definición a los siguientes espacios relacionados al mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el trayecto desde y hacia el trabajo, eventos organizados por

la institución, los lugares de descanso, los viajes organizados por la institución. Del mismo modo, incluye a las entrevistas y procesos de selección, ingreso y egreso de personal.

Respecto a quienes comprende esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, decreta que se integre a todo el personal, cualquiera que sea su situación contractual, es decir, a las personas en formación, pasantes y aprendices, trabajadores/as despedidos/as, postulantes a búsquedas, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, se propone el desafío de acoger a las personas en situación de informalidad.

#### 3.1 Tipos de violencia

En cuanto a tipos de violencia, tal como distingue la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes, sino que, por el contrario, convergentes, ya que una situación puede involucrar varios tipos de manera simultánea.

Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

**VIOLENCIA FÍSICA:** toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

**VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** la que causa daño emocional y disminución de la autoestima, pudiendo incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

**VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL:** la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo, incluyendo también la inequidad salarial.

**VIOLENCIA SIMBÓLICA:** la que, a través de patrones estereotipados, reproduce la dominación, desigualdad y discriminación existente en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

**VIOLENCIA SEXUAL:** toda conducta o comentario de carácter sexual no consentido por quien lo recibe.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en hostigamiento y/o acoso laboral.

Cabe advertir que, si bien, en el presente trabajo se abordará la violencia en el ámbito laboral, estos tipos de violencia pueden desarrollarse en diferentes ámbitos: público, privado, en el hogar, en los medios, en la vía pública, entre otros.

<sup>6</sup> Este fue un punto central de discusión al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.

## 4. MARCO LEGISLATIVO

A pesar de que Chile, como se ha comentado en la introducción, aún no ha ratificado el Convenio 190 de la OIT y que, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no contempla las distintas manifestaciones y situaciones tal como lo hace el Convenio –es decir, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional–, es importante destacar que el país cuenta con una serie de leyes, políticas y medidas acordadas con el Convenio, dialogando con sus objetivos.

Sobre la definición de violencia laboral, la legislación chilena prohíbe el ‘acoso laboral’, entendido como:

toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, 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

mediante una ley reformativa del Código del Trabajo del año 2012 (Ley 20.607, 2012, art. 1). El principal punto de discrepancia entre dicha definición y el Convenio es que estas acciones requieren de intencionalidad, incluyendo únicamente a los comportamientos reiterados. Estos comportamientos pueden ser ejercidos por el “empleador” o por uno o más “trabajadores”. Mientras que, por otro lado, se asemeja al Convenio 190 en que alude a distintos tipos de violencia.

Únicamente en el caso de la Administración Central del Estado, existe una regulación que permite sancionar cualquier tipo de conducta abusiva, aun cuando sea aislada, bajo la conceptualización de “maltrato laboral”, el Instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018). En el caso del sector privado, no existe una regulación similar y solo se sancionan las conductas aisladas que constituyan agresiones entre trabajadores/as o del empleador a trabajadores/as y sean causa de despido o de autodespido justo (cuando la agresión provenga del empleador), se trate de causales de vías de hecho o agresiones verbales prohibidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, tal como establece el artículo 153 del Código de Trabajo (2002).

Respecto al ‘acoso sexual’ en el trabajo, este es definido, dentro de la legislación laboral, como el comportamiento que realiza, en forma indebida, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Es decir, se prohíbe dicha práctica aludiendo explícitamente a los entornos de trabajo.

Por lo que refiere a las cuestiones de género, diferentes leyes abordan y sancionan distintas formas de discriminación hacia las mujeres y otras identidades, aun cuando todavía no se cuenta con ninguna legislación que promueva la

protección específica de las mujeres. Aun así, se identifica en la legislación chilena, en términos generales, un enfoque de género binario. En términos de leyes que protejan y otorguen derechos a la población LGBTIQ+, el país goza de una ley de identidad de género que reconoce y otorga protección al derecho de identidad de género, y una ley antidiscriminatoria que estipula medidas contra esta práctica. Asimismo, el 7 de diciembre de 2021 fue aprobado en el Congreso el proyecto de Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 21400, 2021 ), que se sumará a los derechos ganados por la población LGBTIQ+.

Sobre otras comunidades vulnerables, el Código del Trabajo chileno (2002), determina que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, incluyendo dentro de la discriminación:

las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (art. 2).

Con referencia al trabajo informal, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, no existen leyes que protejan especialmente a quienes desempeñan trabajos en situación de informalidad, dejándolos en una situación de vulnerabilidad laboral. Por su parte, Código del Trabajo (2002), promueve la protección de las distintas formas de organización del trabajo de comunidades, pueblos y nacionalidades del territorio chileno.

Por lo que se refiere al grado de conocimiento de la legislación que aborda la violencia y el acoso laboral en el país, en base a las respuestas de la encuesta, la mayoría de las personas respondientes (67%), refiere tener conocimiento de la legislación sobre violencia laboral, con una leve diferencia a favor de los hombres (70% vs. 65% de las mujeres). Al respecto, las leyes sobre las cuales existe un mayor grado de conocimiento son el Código del Trabajo (2002), la Ley 20.607 (2012), que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral y, también, en menor medida, la Ley 20.609 (2012), o “Ley Zamudio”, que instaura medidas contra la “discriminación arbitraria”. Así mismo, existe un alto grado de conocimiento de la Ley 20.005 (2005), que tipifica y sanciona el acoso sexual en el trabajo, introduciéndolo en el Código del Trabajo.

Acerca de las políticas de prevención y sanción, el marco legislativo contiene procedimientos de denuncia y sanciones, así como también algunas vías de reparación, aunque

todavía no se han implementados programas de prevención y controles de aplicación en torno a la violencia. Por otra parte, existen programas de sensibilización y formación, pero se trata de instancias aisladas, concentradas en la medición del riesgo social en el trabajo. En este sentido, sería importante que también existiera una estrategia integral y sistemática de orientación y formación de la violencia que incluya campañas de sensibilización en la temática con enfoque de género.

A continuación, se presenta en la Tabla 1 un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT, la legislación chilena y una selección de convenios internacionales ratificados por el país sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos que aborda el Convenio.<sup>7</sup>

La Tabla 1, además, incluye una semaforización con el objetivo de ilustrar el estado de situación relativo del país en cada eje de análisis: **rojo**, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; **naranja**, cuando existe algún antecedente pero no es ley: puede ser un proyecto de ley o documento o guía; **amarillo**, en caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; **verde**, cuando existen leyes/decretos comprensivos: en la definición de violencia de género se presentará con este color a aquellas que solo incluyan a mujeres; y **azul**, cuando además las leyes y/o decretos gozan de perspectiva de género binaria o LGBTIQ+, incluyen sector informal y/o el impacto de violencia doméstica en el ámbito laboral).

7 Para profundizar en esta temática, véase el Anexo B.

**Tabla 1** Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 OIT

Eje de análisis	Temática y artículos del Convenio 190	Estado de situación del marco legislativo chileno
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	<p><b>Cuenta con:</b> Una ley que modifica el Código de Trabajo que define el 'acoso laboral' (Ley 20.607, 2012), y el acoso sexual en el ámbito laboral. En la definición describe una acción intencional incluyendo únicamente a los comportamientos reiterados, que pueden ser ejercidos por el "empleador" o por uno o más "trabajadores". Por otro lado, alude a distintas tipologías de violencia. También existe un instructivo presidencial (sin fuerza de ley), para el ámbito público, que define el 'maltrato laboral' (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018), no requiere de intencionalidad ni reiteración, con una mirada de género binaria.</p> <p><b>No cuenta con:</b> Para alinearse al Convenio 190, la legislación debe incluir los comportamientos que suceden por una única vez, y reconocer la existencia de un rango de comportamientos de diferente nivel de gravedad que pueden producirse de forma simultánea. Por último, la legislación chilena no incorpora una mirada de género. El instructivo presidencial, por su parte, no hace alusión a quien ejerce los comportamientos ni a distintas tipologías de violencia.</p>
	Definición de violencia de género (Introducción, art. 1)	<p><b>Cuenta con:</b> La Ley 20.005, de 2005, que define el 'acoso sexual' en el ámbito laboral a partir de una mirada de género binaria; la Ley 20.607, de 2012, que prohíbe el acoso sexual en el trabajo; la Ley 21.153, de 2019, que prohíbe el acoso en espacios públicos, y la Ley 21.369, de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Adicionalmente, existe un proyecto de ley de violencia contra las mujeres que espera su aprobación, encontrando reiteradas trabas para su aprobación, el Proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (2017).</p> <p><b>No cuenta con:</b> Una ley de protección de la violencia de género, lo que implica que aún en el marco legal no se logra garantizar la protección de las mujeres y personas de otras identidades, elemento esencial para la protección de la violencia laboral con un enfoque de género.</p>
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y 3)	<p><b>Cuenta con:</b> Legislación (Ley 20.607, de 2012), que protege a los/as trabajadores/as que se desempeñan en el ámbito privado, y un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de acuerdo con el artículo 153 del Código del Trabajo (2002), que incluye como despido justo las agresiones entre trabajadores/as o del empleador a trabajadores/as, o de autodespido justo (en caso de que la agresión provenga del empleador). Además, con un instructivo presidencial (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018), para quienes se desempeñan en el sector público.</p> <p><b>No cuenta con:</b> Legislación que garantice protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el sentido amplio planteado por el Convenio: durante, en relación o como resultado del mismo trabajo; por ejemplo, en los momentos de descanso, traslados, trayectos, o comunicaciones del trabajo. Tampoco cubre todas las diferentes situaciones contractuales: la economía informal, los trabajos voluntarios y los trabajos en zonas rurales.</p>
Principios	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	<p><b>Cuenta con:</b> Un instructivo presidencial (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018), que aborda la igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en el sector público. Una Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (2016), que considera la equidad de género en todas las políticas públicas.</p> <p><b>No cuenta con:</b> El reconocimiento de que otras identidades de género sufren la violencia laboral de manera desproporcionada. Tampoco se incluye en la legislación existente una mirada integral e inclusiva para atender los casos de violencia laboral.</p>
	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	<p><b>Cuenta con:</b> Un Código de Trabajo (2002), y una Constitución Nacional (1980), que garantizan el derecho a la sindicalización, la negociación colectiva, autorizando el trabajo a partir de los 15 años, y amparan la libre elección del trabajo.</p> <p><b>Convenios de la OIT ratificados por Chile:</b> sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87, 1948), y de negociación colectiva (núm. 98, 1949), sobre trabajo forzoso (núm. 29, 1930) y su abolición (núm. 105, 1957), sobre la edad mínima de trabajo y las peores formas de trabajo infantil (núm. 182, 1999).</p> <p><b>No cuenta con:</b> Legislación específica que aborde la abolición del trabajo forzoso.</p>
	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	<p><b>Cuenta con:</b> La Constitución Nacional (1980), que garantiza el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución, prohibiendo cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad. Un Código de Trabajo (2002), que prohíbe la discriminación laboral y crea un procedimiento de tutela para proteger a las personas que trabajan frente a las vulneraciones a sus derechos fundamentales, regulando la obligación de los empleadores de respetar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres para un mismo trabajo. Una Ley de Identidad de Género (Ley 21.120, 2018); una ley antidiscriminatoria (contra acciones efectuadas por agentes del Estado o particulares, en todos los ámbitos), la Ley 20.609 o "Ley Zamudio", de 2012; y, recientemente sancionada, con la Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 21400, 2021).</p> <p><b>Convenios de la OIT ratificados por Chile:</b> sobre igualdad de remuneración (núm. 100, 1951), sobre la discriminación (núm. 111, 1958), sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189, 2011). Chile, a su vez, ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw<sup>8</sup> (ONU, 1979), y su Protocolo facultativo.</p> <p><b>No cuenta con:</b> Legislaciones que aborden la protección de los/as trabajadores/as del sector informal o sectores más expuestos a la violencia y el acoso, ni con medidas y políticas concretas de protección, inclusión y ampliación de derechos de comunidades vulnerables.</p>
Protección y prevención	Trabajadores de la economía informal, trabajos más expuestos a la violencia y el acoso, medidas de protección, políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados (art. 7, 8 y 9).	<p><b>Cuenta con:</b> Un Código de Trabajo (2002), actualizado con la Ley de acoso laboral (Ley 20.607, de 2012), que establece el deber de prevención en materia de acoso sexual y acoso laboral; una ley de acoso sexual (Ley 20.005, de 2005); una ley de acoso sexual en espacios públicos (Ley 21.153, de 2019); y una ley que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (Ley 21.369 de 2021). También, con un Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual del Servicio de Salud Metropolitano Central (2019); una Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (2016); un Cuestionario de riesgos de tipo psicosocial laboral, el Cuestionario Susos/Istas21 (Superintendencia de Seguridad Social, 2020), y un instrumento del Instituto de Salud Pública (Instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el Trabajo, 2018), que mide la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo.</p> <p><b>No cuenta con:</b> Legislación que incluya cómo prevenir la violencia en el sector informal, brinde protección a los/as trabajadores/as informales, ni con leyes que promuevan la protección frente a la violencia y el acoso por razón de género en todos los sectores.</p>

8 Abreviatura de "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women".

<p><b>Control de la aplicación y vías de recurso y reparación</b></p>	<p>Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones (art. 10)</p>	<p><b>Cuenta con:</b> La Ley 20.005, de 2005, que estipula un procedimiento en caso de denuncia de acoso sexual y leyes (Ley 20.607, de 2012 y Ley 21.153, de 2019) antidiscriminatorias y de acoso sexual en espacios públicos que sancionan con multas y penas de prisión. Con un instructivo presidencial (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018), que persigue el monitoreo y reporte de las medidas llevadas a cabo y la protección y trato digno de las víctimas para el ámbito público, a partir del cual se pueden levantar estadísticas de las denuncias de maltrato, acoso laboral y sexual en la administración del Estado.</p> <p><b>No cuenta con:</b> Una autoridad que asuma el seguimiento y control de la aplicación de la legislación laboral que tipifica y sanciona el acoso laboral y sexual en el sector público y privado de manera eficiente; políticas e instrumentos de control, sanción, recursos y vías de reparación eficaces que protejan a todas las personas (mujeres, varones y personas de otras identidades de género).</p>
	<p>Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)</p>	<p><b>Cuenta con:</b> Una norma de gestión para la certificación de las empresas (Faúndez et al., 2013), que reconoce la violencia intrafamiliar dentro de los espacios laborales y que asegura que se tomen medidas de prevención, detección y derivación.</p> <p><b>No cuenta con:</b> Una legislación específica que aborde el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, pues la norma de gestión es voluntaria y no obligatoria para las empresas.</p>
<p><b>Orientación, formación y sensibilización</b></p>	<p>Políticas, campañas y herramientas (art. 11)</p>	<p><b>Cuenta con:</b> Un instructivo presidencial (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018), de igualdad de oportunidades y prevención del maltrato que indica la realización de acciones de formación y sensibilización en maltrato, acoso laboral y sexual y una Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (2016).</p> <p><b>No cuenta con:</b> Estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización de la violencia que incluyan, al mismo tiempo, a otras identidades de género y no solo a las mujeres, junto con temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación y migración.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el relevamiento legislativo realizado.

## 5. SITUACIÓN LABORAL

### 5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Chile

Respecto al contexto general del país, se debe remarcar el plebiscito nacional de Chile del año 2020. El objetivo de este referéndum convocado inicialmente para el 26 de abril de 2020, y luego fijado para el 25 de octubre debido a la pandemia de covid-19, consistió en determinar si la ciudadanía se encontraba de acuerdo con iniciar un proceso constituyente para redactar una nueva Constitución y, en el caso afirmativo, para definir su mecanismo (Biblioteca del Congreso Nacional, s. f.). La propuesta surgió de un amplio acuerdo entre los partidos políticos chilenos tras las violentas protestas del 2019, conocidas popularmente como el nombre de “estallido social”. Las opciones “Apruebo” y “Convención Constitucional” fueron las ganadoras con altísimos márgenes, por lo que se confirmó la realización de elecciones de las y los convencionales constituyentes para el inicio de 2021 (Biblioteca del Congreso Nacional, s. f.).

Las elecciones para definir a quienes integrarían la Convención encargada de redactar una nueva Constitución Política de la República se realizaron el 15 y 16 de mayo de 2021, con 155 escaños en disputa. Aunque la coalición Vamos por Chile, a la derecha dentro del espectro político, logró la mayor cantidad de escaños (37), fue secundada por la coalición Apruebo Dignidad (28 escaños), constituida en su mayoría por un frente de izquierda novedoso con partidos formados entre el año 2010 y la actualidad, y La Lista del Pueblo (26 escaños), formada por independientes y candidatos/as ajenos al sistema político. Pese a que se consideró una derrota de los partidos de izquierda clásicos de Chile, unidos en la Lista del Apruebo de solo 25 escaños, los resultados de ambos procesos electorales demuestran un cambio profundo en la legislatura chilena hacia los extremos políticos en un futuro cercano (Redacción BBC News Mundo, 2021a).

Otro punto fundamental para la ratificación del Convenio 190 radica en la voluntad política. Chile también celebró elecciones presidenciales el 21 de noviembre de 2021 (en conjunto con elecciones de diputados/as, senadores/as y consejeros/as regionales), que dieron como ganador a José Antonio Kast, líder y fundador del Partido Republicano con el 27,9% de los votos, desplazando a un segundo lugar al candidato Gabriel Boric, de Apruebo Dignidad, con 25,8% (Rojas, 2021). Al no haber alcanzado ninguno de los dos la mayoría necesaria para lograr la presidencia, se disputó una segunda vuelta el 19 de diciembre, dando como ganador a Gabriel Boric, con el 55,86% de los votos. Su elección abre enormemente las posibilidades a una ratificación del Convenio, teniendo en cuenta su compromiso programático a favor de esta medida (Redacción BBC News Mundo, 2021b), y que recientemente anunció el envío del proyecto al parlamento (OIT, 2022).

En cuanto a la situación del mercado laboral, la tasa de informalidad de Chile no es tan alta, comparada con la tasa promedio de la región latinoamericana (50%) (OIT, s. f.). En el trimestre enero-marzo de 2021, la estimación de la tasa de ocupación informal fue de 26,7% (Instituto Nacional de Estadísticas, 2021). Sin embargo, según las entrevistas realizadas a miembros del sector sindical, hubo importantes conflictos con el gobierno a fines del 2019 y durante 2020 y 2021, profundizados por la crisis sanitaria y económica desatada por

la pandemia. Entre estos, podemos mencionar los derivados de los problemas para atención de cuidados durante los meses de cuarentena, la sobrecarga de esfuerzo de las mujeres que pasaron a trabajar a distancia (teletrabajo), las debilidades en la fiscalización de la Inspección del Trabajo, las denuncias de violencias sexuales por parte de agentes del Estado durante el estallido social, las debilidades del Estado para proteger a las mujeres de la violencia de género durante la pandemia, hasta conflictos sobre el acceso a prestaciones económicas, como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE); el acceso a las prestaciones del seguro de cesantía, que fue la primera respuesta del gobierno frente a la caída de actividades económicas por efecto de las cuarentenas; el Ingreso Familiar de Emergencia Laboral destinado a quienes perdieron sus empleos formales durante la pandemia, como también la discusión sobre la necesidad de permitir el retiro de fondos previsionales desde las cuentas de capitalización (Chile Atiende, s. f.).

En torno a la presencia del sector sindical en el país, de acuerdo con la información de la Dirección del Trabajo (s. f.), la tasa de sindicalización corresponde a aproximadamente el 20% de los/as trabajadores/as. En relación a la representación de mujeres, el mismo organismo informa que la tasa de sindicalización pasó de un 8,2%, en 2002, a un 12,7%, en 2013, involucrando en 2018 a casi 330.000 trabajadoras (DT, s. f.).

Ahora bien, la tasa de sindicalización también debe contemplar las asociaciones de funcionarios del sector público, con un nivel de representatividad superior a la que tienen las organizaciones sindicales del sector privado como, por ejemplo, ocurre en el caso de la Asociación de Funcionarios/as de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, con un 90% de los trabajadores afiliados, que contrasta con la afiliación del 2% de las organizaciones de trabajadoras de casa particular, sector en que resulta más complicado para la persona trabajadora acceder a los sindicatos existentes en el territorio en que trabajan. Indudablemente, la afiliación sindical varía notoriamente según el rubro económico.

Huelga comentar que la baja sindicalización en algunos sectores económicos constituye un factor de desprotección para quienes trabajan, ya que reduce aún más las posibilidades de promover la existencia de recursos para hacer frente a la violencia laboral, confiar en ellos y evaluar que sirvan al propósito de erradicar la violencia y garantizar ambientes de trabajo digno. Así mismo, por más que sea creciente, la aún baja representación de mujeres en sindicatos puede implicar un factor adicional para que no se discutan estas problemáticas, ya que es una agenda generalmente planteada por ellas a partir de sus experiencias de lucha contra la violencia de género.

Resulta relevante destacar lo ocurrido con el funcionamiento del seguro de cesantía creado por la Ley 19.728 (posteriormente modificado por la Ley 20.440 de 2010, y la Ley 20.829 de 2015), que fue el primer instrumento utilizado por el gobierno del expresidente Piñera para afrontar la pandemia. En efecto, como las restricciones a la movilidad de las personas, entre ellas, las que se movilizan a sus trabajos, pusieron en jaque la mantención de muchos empleos, el gobierno promovió la Ley de Protección al Empleo (Ley 21.227, de 2020), que permitió a empleadores/as suspender temporalmente la relación laboral de sus trabajadores/as. De esta forma, se excusaban de pagar sus remuneraciones y el personal suspendido pasaba a tener derecho a acceder a recibir prestaciones pecuniarias pagadas

con cargo a su cuenta individual en el seguro de cesantía, con un tope mínimo y, en caso de insuficiencia de fondos en ella, a percibir las prestaciones con cargo al fondo solidario del seguro de cesantía. En términos generales, el instrumento utilizado no resultó el más adecuado, pues su cobertura no era universal, ya que no todas las personas trabajadoras estaban obligadas por ley a estar afiliadas en él, y el sistema de beneficios había sido diseñado para el funcionamiento del mercado laboral en situación de normalidad, y no para afrontar los efectos de una pandemia en el empleo.

En este sentido, según lo declarado en entrevistas con el sector sindical, pese a que la Ley de Protección al Empleo estaba originalmente destinada solo a pequeñas y medianas empresas, la norma no fue lo suficientemente clara, siendo utilizada por empresas grandes, incluso multinacionales. Sin embargo, en industrias con una alta rotación de personal, entre ellas, algunas multinacionales de comida rápida, el período de trabajo del personal no suele ser suficiente para que cumplan con las cotizaciones previas exigidas para acceder al seguro de cesantía en régimen, dejándolos/as totalmente desprotegidos/as. Este trato desigual constituye ciertamente una forma de violencia económica.

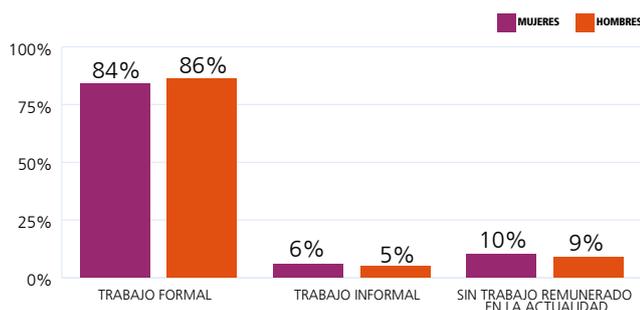
Por todo lo examinado en este apartado, es posible afirmar que las personas se vinculan con el mercado laboral en una situación de vulnerabilidad, caracterizada principalmente por bajos niveles de sindicalización, según el rubro, lo que torna más difícil cualquier acción de incidencia efectiva, que les permita conquistar y sostener derechos, así como también, denunciar violencia laboral.

## 5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

Respecto a la muestra relevada en la encuesta online respondida por un total de 874 personas (651 mujeres, 218 hombres y cinco personas de otras identidades), el 90,5% de las personas posee actualmente un trabajo remunerado, ya sea formal o informal, sin mayores distinciones entre hombres y mujeres. Dicho valor es, por cierto, muy elevado, lo que seguramente se relaciona con el diseño muestral no probabilístico (difusión a modo bola de nieve, con respuestas voluntarias), utilizado. Por lo demás, se registra el mismo nivel de empleo informal entre hombres y mujeres, tal como se observa en el Gráfico 1. Estos datos son menores a los relevados a nivel nacional en la sección anterior.

De un total de cuatro personas de otras identidades respondientes a esta pregunta, todas tienen un trabajo formal.

**Gráfico 1** Distribución por modalidad de trabajo y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por otro lado, no se perciben mayores diferencias entre hombres y mujeres sin trabajo remunerado en la actualidad. Dentro de este universo, como podemos advertir en la Tabla 2, la situación más común es haber sido despedido/a durante la pandemia o en otro momento (con una brecha de 11 pp en perjuicio de los hombres). La segunda más recurrente es encontrarse en la búsqueda de otro empleo. Y la tercera, entre mujeres, es realizar tareas de cuidado y domésticas, con una brecha de 10 pp frente a los hombres, situación ilustrativa de la tradicional división sexual del trabajo.

**Tabla 2** Situación actual de personas sin trabajo remunerado por género

	Mujeres	Hombres
Fui despedido/a durante la pandemia o en otro momento	32%	43%
Estoy buscando empleo	23%	25%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	21%	11%
No me encuentro en ninguna de estas situaciones	13%	14%
Soy voluntario/a	5%	3%
Estoy en formación	6%	4%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad.

En cuanto a la categoría ocupacional, la gran mayoría de las personas encuestadas tiene o ha tenido un empleo asalariado (89%). En segundo lugar, encontramos a quienes trabajan de modo independiente (8%). En ambos casos, prácticamente no se registran diferencias entre hombres y mujeres. De las cinco personas de otras identidades que han respondido a esta pregunta, cuatro tienen o han tenido empleo asalariado y una no ha respondido.

Por lo que se refiere al sector económico, más de la mitad de las personas encuestadas pertenece al sector público (60%), y poco menos de la otra mitad, al sector privado (35%) (Tabla 3). También se registra una respuesta minoritaria de personas cuya actividad pertenece a la sociedad civil (5%). Entre las personas de otras identidades que han respondido a esta pregunta, dos se desempeñan en el sector público y una, en el sector privado.

**Tabla 3** Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Hombres
Sector público	60%	59%
Sector privado	34%	38%
Sociedad civil	6%	3%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Asimismo, se observa un alto porcentaje de sindicalización en la muestra relevada, ya que el 62% de las mujeres y el 61% de los hombres está afiliada/o a este tipo de organizaciones. En el caso de las personas de otras identidades, una de tres, que han respondido esta pregunta, está sindicalizada.

## 6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

### 6.1 Violencias experimentadas

Según lo relevado por nuestra encuesta, el 76% de las personas respondientes indicó experimentar o haber experimentado situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes más admiten vivir o haber vivido violencia en el ámbito de trabajo (78% vs. 69%, entre los hombres). De la misma forma, dos de tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, afirman sufrir o haber sufrido violencia laboral. Las personas entrevistadas de todos los sectores reconocen que la violencia es una problemática de relevancia actual en Chile.

Sumado a ello, los tres sectores entrevistados (público, privado y sindical), identifican a las mujeres como las principales afectadas y, por tanto, como una comunidad vulnerable, añadiendo la nacionalidad como otro factor de desigualdad y de mayor exposición a la violencia laboral. Desde el sector público y privado, también se menciona la jerarquía y la etnia.

Por su parte, el sector sindical pone de relieve la situación de las mujeres de pueblos originarios y migrantes, que además viven discriminación racial. Dicha situación es ilustrada por el concepto interseccionalidad, que explica que las personas pueden vivenciar desigualdades por más de un factor a la vez, lo que las posiciona, a su vez, en una situación de aún mayor desigualdad porque enfrentan múltiples discriminaciones de modo simultáneo (por su sexo, género, nacionalidad, etnia, discapacidad, nivel socioeconómico, entre otras).

Si bien el sector privado designa a la orientación sexual como un factor de desigualdad y mayor exposición a la violencia laboral, en términos generales, las personas entrevistadas no han identificado expresamente a la población LGBTIQ+ como un grupo en situación de vulnerabilidad. Esta omisión resulta llamativa, dado que en la legislación nacional ocurre exactamente lo contrario, ya que existe una ley antidiscriminatoria, como lo es la Ley Zamudio (2012), única en la región, que protege los derechos de la población LGBTIQ+, pero no una ley de protección de la violencia hacia las mujeres.

Según el XIX Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género en Chile, del año 2020, los atropellos en contra del colectivo LGBTIQ+ aumentaron un 14,7%, con 1.266 casos, la cifra más alta conocida hasta el momento (Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, 2021). Los incrementos corresponden sobre todo a los abusos más graves, como son los asesinatos, las golpizas, la violencia intrafamiliar y el acoso. Entre otros datos arrojados por este informe, se señala que el 93% de las personas encuestadas ha sido discriminada al menos una vez en su vida en razón de su identidad de género, en tanto el 46,5% sufrió exclusión en el último mes. Asimismo, se registra que el 54,5% ha sufrido discriminación para ejercer sus derechos como padres y madres, y de estos, 11,7% aseguró

recibirlo en su lugar de trabajo. En este sentido, el 42,9% reporta como responsable de los abusos a compañeros/as de trabajo o superiores.

Al examinar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha indagado en la diferencia entre quienes admiten haberla vivido y quienes la han presenciado en otras personas. Mientras que las mujeres registran prácticamente la misma tendencia de reconocimiento (77% atestiguada vs. 78% vivida), los hombres especifican que son testigos de violencia en mayor medida de lo que la padecen (77% atestiguada vs. 69%, vivida). Esta diferencia puede deberse a que el mandato de masculinidad tradicional incapacita a los hombres a mostrar vulnerabilidad (que se asocia a la debilidad) y, por lo tanto, son incapaces de reconocer que también son víctimas (Segato, 2020). En el caso de las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, dos afirman que han sido testigos de violencia y que también la han vivido.

En este contexto, la encuesta se propuso indagar sobre los tipos de violencia vividas. Sin embargo, la legislación chilena no desarrolla tipologías de violencia, sino que define 'acoso laboral' y 'acoso sexual'. Es clave tener esto en cuenta, dado que las formas en que se conceptualizan los comportamientos permiten percibirlos como situaciones de violencia y así comenzar a desnaturalizarlos.

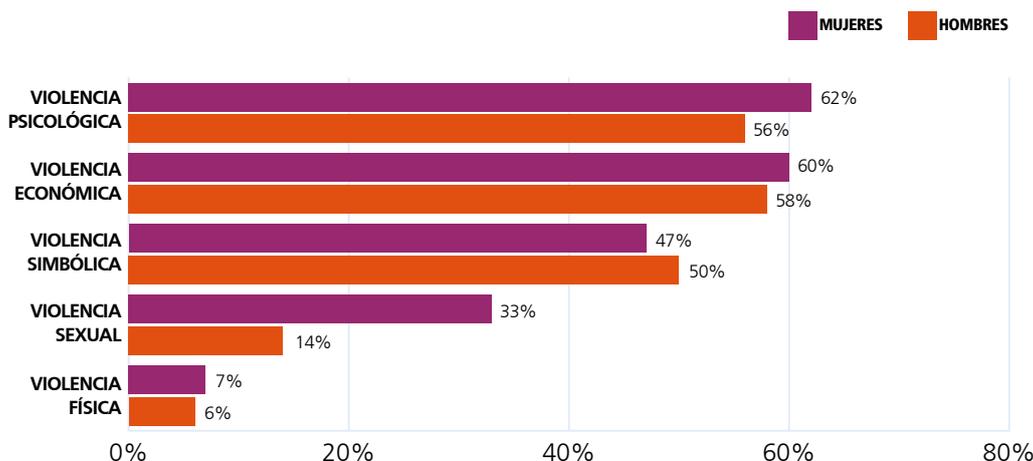
Las principales violencias identificadas son, en orden de frecuencia, la violencia psicológica (61%), la económica (59%) y la simbólica (48%) (Gráfico 2). El sector sindical confirma a la violencia psicológica como una de las más comunes, lo que también visibiliza el sector público al hablar de la proliferación del 'maltrato'. Entre las personas entrevistadas de los tres sectores se identifica una gran incidencia de la violencia económica en el mundo del trabajo, mientras desde el sector sindical se agrega que esta se vio agudizada por la pandemia.

En la mayoría de los tipos de violencia, se registra un nivel de incidencia similar entre mujeres y hombres, a excepción de la violencia psicológica, que registra una brecha de 6 pp, en perjuicio de las mujeres, y de la violencia sexual, donde la brecha alcanza los 19 pp, en perjuicio de ellas (un 33% admitió haber sufrido violencia sexual vs. 14% de ellos).

Sobre la incidencia de la violencia sexual, las cifras, tanto para mujeres como para hombres, son muy elevadas. Esto resulta preocupante porque tanto esta como la violencia física (que afecta al 7% de las mujeres y 6% de los hombres) suelen ser consideradas como las menos frecuentes, dado que, al constituir las violencias más graves, en comparación a los otros tipos, suelen existir un mayor consenso respecto a que son inadmisibles.

Entre las personas de otras identidades respondientes de estas preguntas, se observa que la violencia psicológica y/o simbólica impacta a tres de cinco de ellas; la violencia económica y/o sexual, a dos de cinco, y la violencia física no alcanza a ninguna de ellas.

Gráfico 2 Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia laboral.

A partir de lo relevado en la encuesta y en las entrevistas, es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que los distintos tipos de violencia se interrelacionan. Es decir, que las violencias suelen presentarse en conjunto, potenciándose y reforzándose mutuamente. Por esta razón, los testimonios que se utilizan para ejemplificar han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, aunque pueden contener más de una de modo simultáneo.

### #1. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

La violencia psicológica es, a todas luces, la más generalizada en el ámbito laboral. Según un estudio de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso (2015), el 80% de los trabajadores hombres del país ha sido víctima de violencia psicológica en su entorno laboral. Por otra parte, las cuatro personas entrevistadas del sector sindical han identificado el ‘maltrato’ como un ejemplo de los tipos de violencia que se dan en mayor medida dentro de los sindicatos. Desde el sector público, se ha mencionado que existen muchos casos de abuso y acoso hacia los/as funcionarios/as del gobierno anterior.

El 42% de las personas encuestadas que padece o ha padecido violencia psicológica denuncia que han denigrado o ignorado sus opiniones profesionales y laborales, con similar incidencia en hombres y mujeres, tal como lo muestra la Tabla 4. En segundo lugar, se registran situaciones de maltrato psicológico, con mayor peso entre las mujeres que entre los hombres (7 pp). En el primer caso, esto alcanza a dos de las tres personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia y, en el segundo, a una de ellas.

En tercer lugar, se identifican exclusiones de reuniones de trabajo o sociales, seguido por situaciones de acoso psicológico, sin mayores distinciones entre ellos y ellas. Entre las personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia, el primer caso afecta a tres, y el segundo a ninguna.

Tabla 4 Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	42%	40%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada)	33%	26%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	30%	32%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada)	18%	21%
He recibido amenazas	13%	16%
He sufrido ciberacoso	8%	7%
Otra (especifique)	5%	5%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

En particular, se observan testimonios de violencia psicológica diferenciados, según género. Entre las mujeres, se registran muchas situaciones en las que se desprestigia y/o descalifica su trabajo o sus opiniones profesionales, en algunos casos, por su apariencia física, lo que suele acompañarse de acoso o maltrato psicológico. También se registran testimonios de ‘constante mansplaining’.

“Se ha minimizado la opinión o criterio profesional emitido por mi persona, atribuyéndose otro compañero mi pronunciamiento, lo que resultó desgastante, una constante validación que dificulta todo trabajo colaborativo.”

Testimonio de una mujer encuestada.

“Evaluación de desempeño mala por mi peinado calificado como que, por ser crespo, me veo siempre desordenada.”

Testimonio de una mujer encuestada.

“Mansplaining, permanente. Interrupción sistemática cuando hablo o propongo ideas de parte de los jefes hombres que así menosprecian talento, inteligencia y creatividad de las mujeres. Trabajo en la TV en un medio pequeño. Cuando reacciono y me defiendo, soy considerada conflictiva. La violencia se da desde productoras hasta jefes de proyecto y compañeros de trabajo.”

Testimonio de una mujer encuestada.

Entre algunos hombres y mujeres, se registra acoso y maltrato psicológico que “se dan de forma sutil por medio de ironías, opiniones o malos tratos”, y otras formas más explícitas, como burlas, ninguneo, gritos, llamados de atención de forma agresiva en frente de colegas, insultos, denigración, humillación y amenazas de golpes. Paralelamente, se observan situaciones de exclusión y/o boicot laboral, así como también de “falta de acceso a la información completa del trabajo”. Sumado a ello, se registran casos en que esta violencia se traslada a medios digitales, como por ejemplo ‘mensajes en sus casilleros de correo’.

“Gritos por parte de la nueva jefa y sobrecarga de trabajo, incluso estando con licencia por fractura”

Testimonio de hombre encuestado.

“Mi jefa directa me acosó desde el día uno, no valorando mi trabajo, agredíendome cuando no cumplía con cosas que no podía realizar, no preocupándose de dar una inducción adecuada para las tareas requeridas, e indicando abiertamente que quería despedirme desde el día uno.”

Testimonio de hombre encuestado.

“No me dan la palabra en reuniones, a veces no me envían link de reuniones.”

Testimonio de una mujer encuestada.

## #2. VIOLENCIA ECONÓMICA

Acerca de la violencia económica, no se registran datos oficiales en el ámbito laboral. De todas formas, como ya se expresó, tanto las personas entrevistadas del sector sindical como del sector privado coinciden en que la violencia económica es una de las más recurrentes.

En este universo, la situación más reportada por los/as trabajadores/as es que han sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas o, por el contrario, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes, sin mayores distinciones entre hombres y mujeres, lo que no se aplica a ninguna de las personas de otras identidades respondientes.

En segundo lugar, se registra que las personas encuestadas han percibido un trato desigual en comparación con sus pares hombres, lo que implica, por ejemplo, menos beneficios y posibilidades de ascensos y/o salarios. En este caso, se observa que las mujeres son las más afectadas, con una brecha de 6 pp respecto de los hombres, tal como se presenta en la Tabla 5. A su vez, una de las dos personas de otra identidad respondientes asegura haberlo sufrido.

La persona referente del sector privado entrevistada reprocha que las desigualdades salariales entre mujeres y hombres constituyen la principal violencia económica en el ámbito laboral.

**Tabla 5** Violencia económica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas y/o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	31%	35%
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres <sup>9</sup>	31%	25%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres <sup>10</sup>	17%	13%
Otra (especifique)	12%	16%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	14%	12%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

Adicionalmente, se observan testimonios de violencia económica diferenciados según género. Entre las mujeres, se han registrado numerosos comentarios que reclaman un trato diferenciado en comparación con sus pares hombres y hasta un testimonio de un hombre visibilizando esta problemática. Cabe destacar que los tres sectores entrevistados acusan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres como la principal violencia económica en Chile. También se han señalado las desigualdades salariales por razón de la nacionalidad y/o de la etnia.

En el caso de una persona de otra identidad que ha vivido este tipo de violencia, se ha percibido un trato desigual a nivel económico por su salud mental.

“El hombre en mi mismo cargo de jefa de local gana más en su sueldo base.”

Testimonio de mujer encuestada.

“He visto como por ser mujer y hacer las mismas tareas sus remuneraciones son inferiores.”

Testimonio de hombre encuestado.

<sup>9</sup> El trato diferencial incluye, por ejemplo, menos beneficios y posibilidades de ascensos o aumento de salario.

<sup>10</sup> Ídem anterior.

Por añadidura, entre hombres y mujeres, se observan testimonios de otros tratos diferenciados entre colegas por acceso desigual a beneficios (vacaciones, trabajo remoto en pandemia, entre otros), sobrecarga de tareas y pedidos fuera del horario y de días laborales, conjuntamente con “cambios de funciones de un día para el otro”. En algunos casos, estas situaciones se vieron profundizadas para mujeres embarazadas. Asimismo, hay otros en los que se han castigado los reclamos reduciendo el nivel del puesto de trabajo. Por ejemplo, se registra una situación en la que se ‘degradó’ a la persona de jefe de taller a ayudante por reclamar.

“He sufrido otro tipo de cosas, como tener un grado menos al que me corresponde; que cuando pido vacaciones es muy complicado para que me las acepten, a diferencia de otras colegas; que en menos de tres años me han cambiado de turno en el trabajo sin poder decir que no.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Con respecto a la precarización laboral, es más común en mi empresa dando más tareas, más objetivos, generando mayor sobrecarga laboral y, por ende, estrés.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Me negaron el poder cumplir con mis funciones administrativas de forma remota debido a mi embarazo (estado actual) durante el período de la pandemia. Además, me negaron mis días legales de descanso (vacaciones) y el reajuste de mi horario debido a mi embarazo.”

Testimonio de mujer encuestada.

También se constata que por participar o ser dirigente sindical existen tratos desiguales a nivel salarial, sobrecarga de tareas, barreras para el desarrollo profesional (ascensos) y hasta intentos de despido tanto en hombres como en mujeres.

“Fui dirigente sindical y fue una década de ser postergado en mis ingresos; eso duró después de dejar de ser dirigente.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Me trataron de sacar del cargo, por ser dirigente sindical, en varias oportunidades.”

Testimonio de hombre encuestado.

“He recibido un trato desigual solo por estar sindicalizada y no me dan opción de seguir ascendiendo, y cada levantamiento que hago me tachan de conflictiva.”

Testimonio de una mujer encuestada

Finalmente, se han relevado situaciones de violencia económico-patrimonial en las que se ha dañado o quitado sin autorización las posesiones o recursos de forma ocasional o sistemática.

“Me rompían todas mis cosas con cuchillos [...] daños graves al motor de mi vehículo.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Me han sacado las cosas que utilizo en el trabajo de laboratorio.”

Testimonio de mujer encuestada.

“He sufrido violencia pasivo-agresiva en mi puesto de trabajo dejando basura en el mismo o tazas sucias, pisadas de zapato en mi silla.”

Testimonio de mujer encuestada.

### #3. VIOLENCIA SIMBÓLICA

La tercera forma de violencia más recurrente es la violencia simbólica<sup>11</sup> que, al igual que la psicológica, si bien es una de las más comunes, también es una de las más difíciles de identificar. Las bromas o comentarios sobre las opiniones políticas son las conductas más recurrentes dentro de este tipo de violencia (Tabla 6); seguido por comentarios inadecuados sobre la participación en organizaciones gremiales, sin distinciones entre hombres y mujeres, en ambos casos. Luego, entre mujeres, se registran bromas o comentarios inadecuados por la edad (con una brecha de 5 pp frente a los hombres); y, entre los hombres, la asignación de tareas o roles ajenos a sus responsabilidades que los inferioriza, con similar incidencia en mujeres.

En el caso de las personas de otras identidades, dos de las tres que han vivido este tipo de violencia han recibido bromas y/o comentarios inadecuados por sus opiniones políticas y por su edad, mientras que a una de ellas le ha ocurrido por participar en organizaciones gremiales y/o le han sido asignadas tareas ajenas a sus responsabilidades, que la inferiorizan.

**Tabla 6** Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	22%	24%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	19%	20%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	18%	13%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o son ajenos a mis responsabilidades	16%	15%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	8%	9%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	4%	4%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	3%	6%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	4%	5%
Otra (especifique)	4%	4%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	2%	2%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	1%	2%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

<sup>11</sup> Para este tipo de violencia no se han encontrado estadísticas.

Se han registrado otras razones por las cuales las mujeres han recibido bromas, comentarios inadecuados o hasta han sido discriminadas: por el hecho de ser mujeres y/o madres, por no tener hijos/as, por el estado civil, por vivir solas, por ser mapuche, por sus orígenes, raíces o pertenencia étnica, ‘por ser de región’, ‘por tener apellido extranjero’, ‘por la estatura’, ‘por la salud mental’, por la profesión ejercida, ‘por ser vegetariana’ y, en algunos casos, estos factores de desigualdad se entrecruzan, como en un testimonio de discriminación ‘por ser mujer mapuche, y de la tercera edad’, lo que es una clara muestra del impacto de la interseccionalidad.

Por otra parte, referentes sindicales identifican a la ‘discriminación sexista’ como muy presente en los sindicatos a los que pertenecen. De hecho, una mujer encuestada censura “bromas sexuales denigrando al género femenino.”

“Creo que mi trabajo como profesional (antropóloga) no se valora del mismo modo que otros profesionales de la empresa, como ingenieros, a pesar de que la carga laboral es similar.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Reconocimiento profesional y confianza es limitado por ser mujer. Ser hombre facilita obtener confianza de las gerencias”

Testimonio de mujer encuestada.

Por añadidura, se han identificado múltiples testimonios de mujeres y de hombres a quienes se les han asignado tareas o roles que las/os inferiorizan o son ajenas a sus responsabilidades, como por ejemplo ‘botar la basura’. Algunas mujeres denuncian que han llegado a solicitarles ‘barrer, limpiar, ordenar’, pese a no formar parte de sus responsabilidades.

#### #4. VIOLENCIA SEXUAL

La siguiente violencia en nivel de frecuencia es la violencia sexual. Según cifras oficiales del Observatorio contra el Acoso en Chile (Guerrero, 2020), aproximadamente una de cada dos mujeres (48%), ha sufrido acoso sexual laboral, siendo las mujeres de entre 27 a 38 años quienes más han padecido situaciones de este tipo. La violencia sexual es, ciertamente, uno de los tipos de violencia más graves y, como se puede observar en la Tabla 7, suele manifestarse en mayor medida en las mujeres, lo que también se refuerza en las entrevistas realizadas.

Las principales dos manifestaciones son: comentarios inadecuados sobre el cuerpo o la vestimenta, con una brecha en perjuicio de ellas de 16 pp, seguida por acercamientos físicos inapropiados, que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.), nuevamente con una brecha de 12 pp en perjuicio de las mujeres. En el caso de las personas de otras identidades respondientes que han vivido este tipo de violencia, mientras la primera fue experimentada por dos de ellas, la segunda solamente afectó a una.

**Tabla 7** Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	26%	10%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados	18%	6%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	3%	2%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	3%	1%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	1%	1%
Otra (especifique)	2%	2%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

A continuación, se presentan testimonios de mujeres que ejemplifican algunas situaciones exhibidas en la Tabla 7. En su mayoría, han sido perpetradas por jefes hombres y, en menor medida, por compañeros hombres, lo que también se refleja en entrevistas a referentes sindicales mujeres. Hay un rango de situaciones de violencia sexual vividas, algunas más sutiles y otras más explícitas, que implican diferentes niveles de gravedad.

“Un jefe de área, porque no acepté sus halagos, me transfirió a otra área.”

Testimonio de mujer encuestada.

“En una reunión de trabajo, el director del área donde me desempeño hizo referencia a que mi color de lápiz labial era de aquellos que dejan huella. Me sentí muy incómoda.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Llamadas telefónicas fuera de horario de manera insistente.”

Testimonio de mujer encuestada.

“En mi caso, han sido abrazos inapropiados por parte de hombres donde, sin mi autorización, me abrazan por la cintura de manera más apretada, los comentarios de que ‘estás rica’ o insinuando ciertos comentarios con otro sentido.”

Testimonio de mujer encuestada.

También se registran algunos casos de violencia sexual hacia hombres:

“Operadora política manda fotos de sus genitales, sin mi consentimiento.”

Testimonio de hombre encuestado.

“He recibido comentarios inadecuados, invitaciones insistentemente, acercamientos, etc.”

Testimonio de hombre encuestado.

## #5. VIOLENCIA FÍSICA<sup>12</sup>

Finalmente, la violencia física es la menos extendida, seguramente porque al identificarse con las violencias más graves, a diferencia de los otros tipos, es una de las más conocidas y fáciles de reconocer, por lo que suele existir un mayor consenso respecto a que es inadmisibles y, en consecuencia, ha perdido fuerza. En este caso, no se han encontrado cifras sobre este tipo de violencia en el ámbito laboral chileno.

Sin embargo, cabe destacar que un 2% de los hombres y de las mujeres encuestados/as confiesa haber recibido golpes, empujones o cachetadas, mientras que un 5% de ellos y ellas ha seleccionado la opción 'Otra (especifique)'. En dicha opción, han citado algunos hechos de violencia física en el entorno del trabajo, como 'golpes en las paredes' y que se les ha 'acorralado entre una pared y la persona', o que les 'han tirado lápices en la cara y cuadernos en reuniones'.

En el caso específico de las mujeres, se registran casos de violencia física, como 'golpes' y 'empujones' realizados por clientes o, en el caso de una docente, por parte de estudiantes. No hay registros de estos mismos niveles de violencia por parte de compañeros o empleadores.

### 6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

Respondiendo la pregunta acerca de quiénes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral, esta mayoritariamente proviene de integrantes de la propia organización.

Quienes más violencia ejercen sobre los hombres encuestados son sus superiores (jefes directos y líderes de la organización) y sus compañeros masculinos. Como se expone en el Gráfico 3, casi la mitad de la violencia que ellos reciben es ejercida por un líder masculino de la organización que no es su jefe directo (con una brecha de 14 pp en su perjuicio, frente a las mujeres).

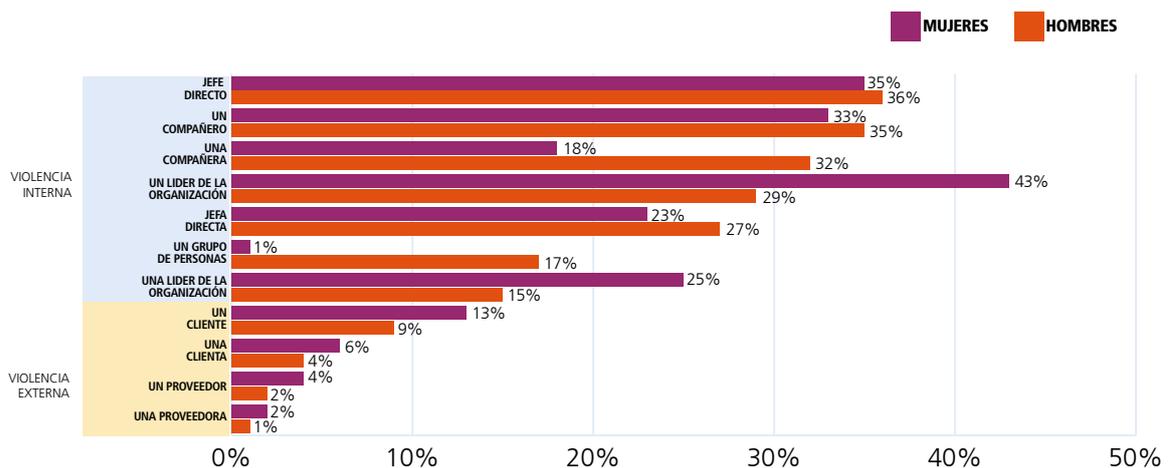
Esto seguramente responda, como cree Rita Segato (2020), a los mandatos de masculinidad tradicional de violencia y de dominación, según los cuales el sujeto masculino debe construir su potencia y constantemente probarla y espectacularizarla a los ojos de los otros hombres.

Entre las mujeres, los principales actores que ejercen violencia sobre ellas son, en similar medida, los jefes directos, los/as compañeros/as de trabajo y los líderes de la organización. No obstante, a diferencia de los hombres, ellas reciben mucha más violencia por parte de sus compañeras de trabajo y de grupos de personas, con brechas de 14 pp y de 16 pp respectivamente.

A partir de los datos expuestos en el Gráfico 3, podemos concluir que las mujeres en general, al interior de la organización, ejercen más violencia sobre otras mujeres; y los líderes masculinos, sobre otros hombres.

En sintonía con las tendencias relevadas, se advierte que, entre las personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, de un total de tres respondientes, tres han recibido violencia de un compañero y dos, de una compañera y/o de un cliente. También se registran casos individuales con un líder de la institución, un jefe directo, una jefa, y un grupo de personas.

Gráfico 3 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

12 Este tipo de violencia no fue registrada por ninguna persona de otra identidad de género respondiente.

Por lo que se refiere a los lugares donde se suelen ejercer las violencias, como lo presenta el Gráfico 4, el 79% de las personas encuestadas afirma que la violencia sucedió en el lugar de trabajo, lo que incluye espacios públicos y privados, con una leve pero mayor incidencia en hombres que en mujeres (brecha de 5 pp). En segundo lugar, y con una mayor frecuencia entre mujeres (13 pp), se registran las violencias en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información como videollamadas y llamadas telefónicas, entre otras. En tercer lugar, los medios digitales (chats, WhatsApp, redes sociales), que se ubican en el tercer lugar más reportado, no presentan distinciones de género.

Entre las personas de otras identidades, nuevamente en línea con las tendencias identificadas, de un total de tres respondientes a esta pregunta, dos de ellas viven violencia en el lugar donde les pagan, aunque también se menciona que esta se produce en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, a través de medios digitales,

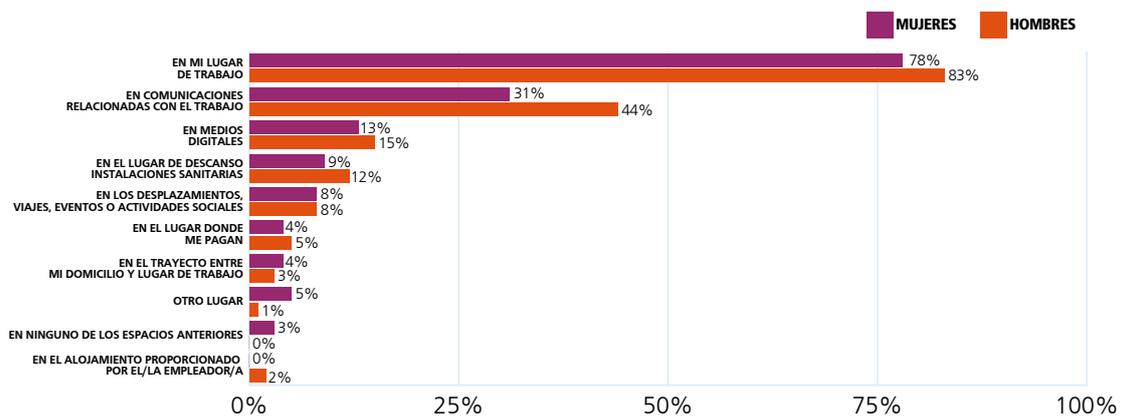
en el lugar donde se descansa y/o en los desplazamientos y eventos organizados por el trabajo.

Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, tal como se aprecia en el Gráfico 5, en términos generales, se constata que ocurren principalmente en el día a día (62%), en contraposición al momento de los ingresos o egresos de trabajos (contratación, despido o renuncia). Por otra parte, la segunda opción más elegida es “en otra situación”.

En el caso de las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, las violencias sucedieron en una reunión o con ocasión del desempeño de su trabajo, pese a que también hay una persona que la vivió en una entrevista laboral, y otra, en las primeras semanas de trabajo.

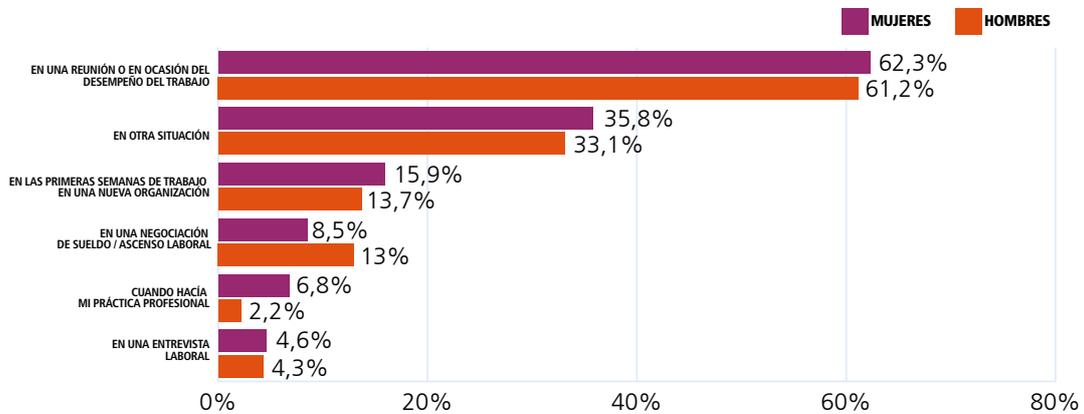
La respuesta más corriente incluida “en otra situación” es que estas violencias suceden de forma sistemática (“constantemente” o en lo “cotidiano”) en su jornada laboral, en similar proporción entre hombres y mujeres.

**Gráfico 4** Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

**Gráfico 5** Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

### 6.3 Reacciones frente a la situación de violencia

En términos generales, se detecta que el 77% de las personas encuestadas que ha experimentado alguna situación de violencia laboral ha hecho algo al respecto, sin diferencias entre mujeres y hombres, así como dos de las tres personas de otras identidades respondientes a esta pregunta.

En este universo, tal como lo muestra la Tabla 8, la actitud más repetida es comentar la situación con compañeros/as de trabajo, seguido de comentarlo con amigos/as ajenos/as a la institución, sin mayores distinciones de género. En tercer lugar, se ubica para las mujeres comentarlo con un/a líder de la institución, mientras que, para los hombres, la alternativa es hablar con quien ejerció violencia sobre ellos. En ambos casos, se registra una brecha de 6 pp, primero a favor de ellas y luego a favor de ellos, respectivamente. En cuarto lugar, se posiciona, para mujeres y hombres en similar medida, acercarse al sindicato.

En el caso de las personas de otras identidades, de las tres respondientes a esta pregunta, una lo comentó a sus compañeros/as, y otra, a amigos/as ajenos/as la institución.

Es importante destacar que las dos principales reacciones se producen fuera de la institución y que solo tres de cada diez personas se acercan a los sindicatos.

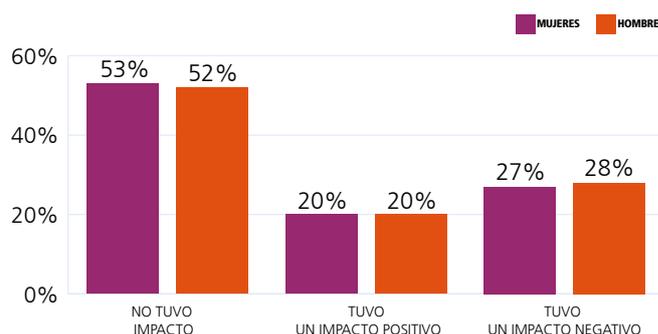
**Tabla 8** Reacciones frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Lo comenté con mis compañeros/as	54,7%	56,6%
Lo comenté con amigos/as ajenos/as la institución	45,0%	40,6%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	30,6%	24,5%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	30,3%	36,8%
Me acerqué al sindicato	29,1%	32,1%
Me acerqué a la institución	23,4%	18,9%
Denuncié fuera de la institución	16,3%	21,7%
Utilicé el canal de compliance de la organización	12,5%	15,1%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En cuanto al impacto, como se observa en el Gráfico 6, más de la mitad de las personas encuestadas creen que exponer el hecho de violencia no tuvo ningún impacto (53%); el 20% apreció un impacto positivo, y el 27%, uno negativo, en todos los casos, sin diferencias de género. Por su parte, la única persona de otra identidad respondiente a esta pregunta cree que exponer el hecho de violencia tuvo un impacto negativo.

**Gráfico 6** Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del efecto negativo, el más frecuente es el despido (25%), en similar medida en mujeres y hombres, seguido por el aislamiento laboral, esta vez con mayor presencia entre ellas (23% vs. 14%, entre los hombres). Por otro lado, entre quienes perciben un efecto positivo, lo más común es recibir el apoyo de los/as compañeros/as, en mayor medida entre las mujeres (27% vs. 15%). En el caso de las personas de otras identidades, la única respondiente a esta pregunta aseguró haber sufrido represalias.

Sobre las razones para no haber reaccionado (Tabla 9), la principal es el miedo a perder el trabajo (49%), con mucha mayor prevalencia entre los hombres (+30 pp). En segundo lugar, entre las mujeres, se ubica la creencia de que no tiene ningún efecto, seguido por el temor a las represalias y, luego, a que no les crean. En cambio, entre los hombres, se ubica en segundo lugar el temor a las represalias, seguido por la creencia de que no tiene ningún efecto, por saber de otros casos en los que no se hizo nada y por no saber a dónde recurrir (las tres razones, con el mismo nivel de repercusión). En el caso de las personas de otras identidades, la única que respondió a esta pregunta lo adjudica a que no creía que sirviera.

Finalmente, reparemos en que los hombres desconocen a dónde recurrir ante una situación de violencia en mayor medida que las mujeres, con una brecha de aproximadamente 10 pp.

**Tabla 9** Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Miedo a perder el trabajo	42%	72%
Me parece que no sirve y/o no tiene ningún efecto	40%	24%
Temor a represalias	34%	41%
Temor a que no me crean	23%	21%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a compañero/a con mayor poder en la organización (responsable de la conducta)	21%	17%
Sé de casos en que la empresa no hace nada	14%	24%
No sabía a dónde recurrir	14%	24%
Miedo al qué dirán	16%	14%
Otro (especifique)	12%	14%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	5%	3%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y no han hecho algo al respecto.

Entre las mujeres que han explicado sus razones para no haber tomado acción ante la violencia, se registran principalmente argumentos enfocados a la naturalización de la violencia o el deseo de ignorarlo. En cambio, entre los hombres, se identifica el temor a perder el trabajo o a sufrir represalias, debido a que “las denuncias no son anónimas”.

“No me parecía lo suficientemente grave para hacer algo y, además, no quería problemas ya que necesitaba el trabajo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“En Chile, las denuncias no son anónimas, es fácil perder el trabajo: tocó aguantar esas condiciones laborales.”

Testimonio de hombre encuestado.

### 6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral

En torno al conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, el 33% de las personas encuestadas desconoce a dónde puede recurrir, sin distinciones de género. De la misma manera, las tres personas de otra identidad respondientes tampoco saben dónde concurrir para realizar una denuncia. Entre quienes sí conocen estos recursos, el 27% recibió asesoramiento de la institución empleadora, seguido por el 21%, que lo sabe por experiencia de otros/as compañeros/as; en ambos casos, sin mayores diferencias entre mujeres y hombres.

Al revisar el rol de los sindicatos en la temática, la mayoría de las personas encuestadas (80%), señala que existe algún mecanismo sindical tendiente a prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el trabajo. El 28% indica que los sindicatos prestan asesoría a las personas que viven violencia,

sin mayores distinciones entre mujeres y hombres, seguido por un 26% que cree que se preocupan por el tema y han desarrollado propuestas a la empresa u organización (con una brecha de 8 pp, a favor de los hombres). Luego, un 18% afirma que los sindicatos poseen un protocolo de actuación para aplicar entre sus afiliados/as. En el caso de las personas de otras identidades respondientes a esta pregunta (tres), en sus experiencias, los sindicatos no han abordado la problemática.

Al revisar el conocimiento y la existencia de los mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos, la mitad de las personas encuestadas no los conoce o indica que en su lugar de trabajo no se han implantado, con mayor desconocimiento por parte de las mujeres (10 pp), tal como puede observarse en la Tabla 10. Este es también el caso para las tres personas de otras identidades respondientes de esta pregunta.

Sobre los mecanismos activos, los dos más conocidos por los hombres son los protocolos contra la violencia laboral y/o las políticas o programas de prevención (con menor frecuencia entre mujeres, lo que implica una brecha de 9 pp y de 7 pp, respectivamente). Sobre este punto, el referente del sector privado entrevistado sostiene que ha habido una buena experiencia con los protocolos, que son adaptaciones de países europeos, que se realizan mediciones anuales y que se presentan informes. Por otra parte, los mecanismos más conocidos por las mujeres son los canales de denuncia (28%), en similar medida que los hombres.

**Tabla 10** Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas <sup>13</sup>	51%	40%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	28%	26%
Existe un protocolo contra la violencia laboral	26%	35%
Existe una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia laboral	23%	30%
Existe un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	10%	13%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Sobre la existencia de protocolos, la experiencia en los sindicatos según los/as referentes/as entrevistados/as es dispar: algunos han trabajado más en la temática que otros. Si bien, la gran mayoría declara que existe una deuda con respecto a los protocolos sobre violencia laboral, hay un caso que, aunque no involucra un protocolo, dispone de un ‘buen tribunal de ética’ que funciona en el contexto de un reglamento de igualdad y equidad para los/as dirigentes (código de buenas prácticas).

Una referente sindical evoca la existencia de un protocolo específico para acoso sexual que “es obligatorio por ley” (Código del Trabajo, 2002, art. 154 y 211-A al 211-E; Ordenanza 4354/59 (2009); Ordenanza 100/002, 2012), y que plantea la posibilidad de que la denuncia sea realizada a la persona u organización empleadora de forma escrita o directamente en

<sup>13</sup> Con el propósito de diferenciar las respuestas en torno a que hay mecanismos existentes, respecto de esta que da cuenta de que no los hay, o bien, que no se los conoce, se ha diferenciado la fila “No sabe o no se implementan estas medidas” con color de fondo gris.

la Inspección del Trabajo de la comuna en la que se presta servicios, con la posibilidad de que el análisis sea realizado por el/la empleador/a o por dicho organismo dependiendo de si la persona que vive violencia y/o quien recibe la consulta se la haya derivado.<sup>14</sup>

Sobre las denuncias, la gran mayoría de los/as trabajadores/as sindicalizados/as entrevistados/as no cuenta con un canal de denuncias, y quienes lo tienen en su sindicato aclaran que no funciona. Sin embargo, en todos los casos las denuncias llegan y en algunos son tratadas internamente sin protocolo.

En relación a ello, el referente del mismo sindicato con un tribunal de ética aclara que, a pesar de que dicho organismo está dispuesto a recibir denuncias de varias compañías o a resolver las consultas internamente, no existe una gran voluntad de denunciar por parte de quienes sufren violencia. Según sus propias cuentas, se registran en promedio dos casos de acoso sexual anualmente, aun cuando reconocen que la cifra debe encontrarse más cerca de los 20 casos por año. Por el contrario, un artículo del diario electrónico El Mostrador (2021), revela que la Dirección del Trabajo ha recibido un total de 413 denuncias por este delito hasta el 3 de octubre de 2021, según datos extraídos del Consejo para la Transparencia. Dicha cifra es menor a la registrada en 2020 (588) y mayor a la de 2017 (333). Esta discrepancia puede ser un indicio de que las personas no denuncian en el sindicato en cuestión, sino que utilizan otros medios, como el acceso directo al servicio público descentralizado.

Nuevamente, el sector privado brinda otra visión: se cree que, en términos generales, “hay buen comportamiento y es raro escuchar una denuncia de violencia o acoso laboral o sexual”, pero este testimonio se contrapone a lo relevado en la encuesta, donde la mayoría de quienes respondieron ha experimentado violencia laboral.

Entre las personas encuestadas que tienen y conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un nivel de confianza muy bajo en ellos: solo el 28% confía, si bien las mujeres lo hacen relativamente más (con una brecha de 5 pp). En esta línea, al preguntar por cuán efectivos creen que son los canales existentes, más de la mitad (60%), opina que estos son poco o nada efectivos, manifestándose levemente en mayor medida entre los hombres (6 pp). Las personas de otras identidades no han dejado su punto de vista.

En este sentido, tal como se expresó anteriormente, en las entrevistas al sector sindical se evidencia que en dichas organizaciones no existen criterios unificados al momento de abordar las denuncias, lo que puede contribuir a aumentar la desconfianza de quienes atraviesan violencia laboral. Así, por ejemplo, una dirigente sindical hace referencia a un caso en que la persona agresora quedó impune, incluso tras denuncias en la municipalidad, una inspección del trabajo y una denuncia pública. Sin embargo, como contrapunto, también recuerda otro caso en que una autoridad máxima ejerció maltrato y la persona que vivió violencia obtuvo una respuesta favorable.

Por último, los y las referentes de los tres sectores entrevistados coinciden en que ha habido avances en los últimos años respecto de la problemática, pero con matices, ya que, como es de esperar, algunas posiciones son más optimistas que otras.

El referente del sector privado opina que actualmente existe una mayor preocupación y entendimiento acerca de estas temáticas, agregando que, al haber más denuncias existe mayor

conocimiento, lo que también se debe al respaldo legal que existe para realizar las denuncias. Así mismo, agrega que el estallido social del 2019 aceleró este proceso de sensibilización y que hoy en día las mujeres y la sociedad son conscientes de la desigualdad salarial existente, junto con otros hechos que constituyen acoso.<sup>15</sup> Sin embargo, también aclara que todavía queda un camino por recorrer y que es importante seguir traccionando estos cambios.

Desde el sector público, se menciona que todas las semanas llegan informes de los gremios y que la temática está más regulada que en el sector privado, pese a que aún encuentran dificultades al querer introducir estos temas en la estructura pública. Desde el sindicalismo, se afirma que aún es necesaria una mayor sensibilización social.

## 6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica

Un 19% de las personas respondientes reconoce que vive o ha vivido una situación de violencia doméstica en los últimos cinco años, en similar medida entre hombres y mujeres. Las personas encuestadas de otras identidades no han sufrido violencia doméstica.

En este universo, la gran mayoría no se ha comunicado con la institución empleadora sobre su situación (75%). Quienes sí lo han hecho han recibido principalmente asesoría sobre opciones y posibilidades (9%), y/o les han permitido salir para realizar trámites judiciales y/o tratamientos, o les dieron permiso para ausentarse unos días (8%). En ambos casos, se presentaron leves diferencias a favor de las mujeres (3 pp).

Sobre el tratamiento de estas situaciones desde las instituciones empleadoras, el sector sindical celebra la relevancia de incorporar la violencia doméstica dentro de los protocolos de violencia laboral. Pese a que creen que esta es una de las violencias menos visibles y con menos credibilidad en la sociedad chilena, concluyen que, al introducirla, la mirada sobre ella podría cambiar. Tanto el sector privado como el público concuerdan, ya que se estima que los problemas del hogar repercuten en la productividad y en el ámbito de la salud mental “no se puede diferenciar lo que sucede en la casa y el trabajo”.

En cuanto al reconocimiento de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, la Norma Chilena 3262 (Faúndez et al., 2013), propone la adopción de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (Sigigc) de la vida laboral, familiar y personal de responsabilidad compartida al interior de las organizaciones. Mediante dicha norma, estas se comprometen a diagnosticar si existen discriminaciones en el ambiente de trabajo: prejuicios y estereotipos, respeto mutuo, ambiente con igualdad de oportunidades, condiciones de acceso de mujeres y hombres, salud integral tanto física como mental, prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual, medidas de prevención, detección y derivación de personas que padecen violencia intrafamiliar.

No obstante, por más que la Norma haga mención a la repercusión de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, no existe legislación que entregue respuestas a la violencia doméstica o el acompañamiento que las organizaciones podrían ofrecer, así como tampoco reparos sobre la importancia de estas acciones, tal como introduce el Convenio 190.

14 Procedimiento propuesto por la Dirección del Trabajo (2021).

15 El término ‘acoso’ es utilizado por la persona entrevistada, pero se está haciendo referencia a violencia.



## 7. PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Con referencia a la percepción de la violencia laboral, los testimonios del sector sindical coinciden en denunciar la presencia de abuso de poder y de violencia en los ámbitos laborales, agudizadas durante la pandemia. No obstante, la mayoría de las personas encuestadas (66%), aprecia cambios en el último tiempo frente al tratamiento de esta problemática. Los más percibidos son que la gente se ha vuelto más cuidadosa frente a estas situaciones (40%) y que las organizaciones han elaborado protocolos de actuación que antes no tenían (con una brecha de 8 pp a favor de las mujeres). Las personas de otras identidades respondientes a esta pregunta no perciben cambio alguno.

Por lo que se refiere a la ratificación e implementación del Convenio 190, existe un amplio consenso entre las personas entrevistadas sobre su importancia para erradicar la violencia laboral. Desde el sector sindical, la perspectiva se centra en la posibilidad de que el Convenio pueda incidir en los procedimientos de la organización sindical, tanto para visibilizar la violencia como para mejorar las condiciones de trabajo (“el convenio apalancará nuevas leyes que den más protección”). Por su parte, desde el sector privado, se sostiene que el Estado debe desempeñar un rol central, mientras que el sector público celebra al Convenio como un aporte para formalizar los procedimientos ante situaciones de violencia en el ámbito laboral.

En términos de oportunidad, una referente del sector sindical acaricia la posibilidad de que el proceso constituyente entrañe nuevas formas de entender el Estado, las instituciones y el trabajo digno. También el sector público opina que ya hay agrupaciones de trabajadores/as con demandas permanentes para que el Convenio sea ratificado.

Frente a los desafíos para su ratificación, los sectores entrevistados presentan miradas complementarias. Una de las referentes sindicales estima que para su puesta en marcha existe un desafío transversal relacionado con la necesidad de garantizar la plurinacionalidad al momento de entender el trabajo y las violencias, planteando la importancia de que exista un “mecanismo ad hoc que garantice la participación (no solo sindical) y entienda de manera integral el trabajo, incluyendo el sector público y el privado”.

El mismo sector también juzga importante que, tal como propone el Convenio, las resoluciones no impliquen largos procesos jurídicos que revictimicen a las personas denunciantes, y que es clave que se profundice la transformación cultural, para que las personas de la diversidad sean valoradas como trabajadoras y se terminen las brechas entre los géneros.

La autoridad pública entrevistada identifica como desafío “internalizar en el ADN de la estructura pública” el cambio de paradigma que implica el Convenio 190. Es decir, lograr que se problematizen ciertas cuestiones relativas a la erradicación de la violencia laboral, como

las responsabilidades que implican los distintos niveles jerárquicos, la verticalidad y la masculinidad en los espacios de trabajo (fuerzas armadas, gendarmería, sector salud).

Finalmente, el sector privado hace referencia a la importancia de la formación y capacitación sobre la temática, para lograr un nivel de entendimiento común sobre las acciones que configuran el acoso, lo que se complementa con el testimonio del sector público, que reconoce que “no está claro qué vamos a entender por violencia laboral”, agregando que deben existir políticas públicas robustas para abordar el problema y no necesariamente seguir agregando leyes.

“La mayor cantidad de leyes no hace mejor el sistema: somos el país con la mayor cantidad de leyes. Hay que mejorar la educación para mejorar el trato.”

Testimonio de referente del sector privado entrevistado.

Por otro lado, dicho sector insiste en la importancia de que diferentes actores de la sociedad se involucren: principalmente, el Estado, pero también el movimiento sindical, las organizaciones sindicales empresariales y las organizaciones feministas, lo que concuerda con la propuesta del sector sindical para que se desarrolle un mecanismo ad hoc que garantice la participación de diferentes sectores.

Dichos testimonios hablan sobre la importancia del trabajo tripartito (sinergia entre el sector público, privado y sindical), ya que es un elemento clave propuesto por el Convenio, para lograr una transformación social.



## 8. CONCLUSIONES

A partir de la información relevada y el análisis realizado, es posible concluir que, si bien, en algunos ejes el marco legislativo de Chile se aproxima al Convenio 190, una vez que este sea ratificado y logre ponerse en marcha correctamente, la legislación necesita mejoras tendientes a la inclusión de la innovadora visión, abordaje y tratamiento de la violencia laboral, contemplando situaciones que ocurren una única vez desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional. Además, debe contar con una ley que promueva la protección de las mujeres y las personas de otras identidades ante situaciones de violencia. En relación al ámbito de aplicación, debe proteger a todo el universo de personas que se desempeñan en el mundo laboral y no solo a las que pertenecen al sector formal.

Adicionalmente, el bajo y dispar nivel de sindicalización, según el rubro económico, podría implicar un riesgo para la instauración efectiva del Convenio y el resguardo de los derechos humanos, debido a que los/as trabajadores/as no sindicalizados/as se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto de la violencia laboral. Dicha disparidad también se manifiesta en que no todos los sindicatos disponen de un organismo y protocolos con criterios unificados para tratar los casos que puedan surgir.

En torno a las posibilidades de trabajo tripartito, todos los sectores reconocen que el Convenio comporta una mejora y, en particular, el sector público y privado han expresado como necesario el trabajo conjunto. No obstante, también es importante recordar que las elecciones presidenciales del 19 de diciembre del año 2021 revelaron la existencia de sectores de extrema derecha de ideología promercado que no parecen tener ningún interés en la firma del Convenio 190. Sin embargo, con la victoria de Gabriel Boric parece abrirse una etapa en la cual la ratificación podría lograrse ya que el presidente ha anunciado el envío del proyecto al Parlamento.

Para lograrlo, desde el sector privado, se reafirma la necesidad de que los sindicatos integren a la violencia laboral como parte de su agenda, interiorizándose sobre esta problemática. Además, desde todos los sectores se ha reconocido la importancia de la capacitación y de que las personas sean conscientes de lo que significa la violencia laboral.

A propósito de la percepción sobre la violencia laboral, aunque más de la mitad de las personas encuestadas apreció un cambio en su abordaje, se evidencia que todavía queda mucho camino por recorrer dado que su incidencia en el país es muy elevada.

A todo esto, se suma como problemática que quienes sufren situaciones de violencia laboral no suelen denunciar, ya sea por desconocimiento de los canales habilitados, por temor a perder el empleo o a sufrir represalias, o porque sencillamente opinan que denunciar no cambiará

la situación. También se ha identificado que el hecho de que las denuncias no sean anónimas expone a quienes las realizan, lo que actúa como un fuerte desincentivo, y que los canales existentes tienen una baja eficiencia.

En definitiva, no solo es importante que las personas identifiquen el problema y sepan donde pueden denunciar, sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso –durante el cual siguen sufriendo violencia, por cierto–, y que este brinde respuestas oportunas, lo que no solo genera un impacto directo en su persona, sino que también evita que se continúen perpetuando generaciones que legitiman la violencia como parte del vínculo laboral.

## 9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, se enumera una serie de recomendaciones para distintos sectores, que pueden contribuir a desnaturalizar la violencia laboral y a promocionar los principios del Convenio, con el fin de facilitar e impulsar su ratificación y puesta en práctica.

### DESDE EL ESTADO, SINDICATOS Y ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

» Articular iniciativas conjuntas a fin de visibilizar la problemática y generar estrategias de incidencia para lograr la ratificación del Convenio 190.

### DESDE EL ESTADO, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS

» Sensibilizar sobre las desigualdades estructurales de género, clase y raza, y su respectivo rol en el desproporcionado nivel de violencia experimentado por las mujeres.

» Desarrollar acciones de incidencia para visibilizar el problema:

- ◇ Generar Observatorios de Violencia Laboral.
- ◇ Releva cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan informar sobre la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.
- ◇ Comunicar públicamente las estadísticas.
- ◇ Generar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y el impacto en las organizaciones.

» Sensibilizar a la sociedad sobre la violencia laboral en el marco del Convenio 190 OIT:

- ◇ Generar campañas de comunicación dirigidas a los/as trabajadores/as para difundir:
  - qué es la violencia laboral;
  - cuáles son sus tipologías;
  - cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios;
  - cuál es el ámbito de aplicación (abarcar a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios;
  - cuál es el enfoque propuesto (integral, inclusivo, de género e interseccional);
  - cuál es la perspectiva introducida por el Convenio (prevención de las violencias);
  - cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva y, por último,
  - cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.
- ◇ Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia económica, psicológica y simbólica.

» Sensibilizar sobre el concepto de trabajo decente introducido por el Convenio 190 como un derecho humano.

» Desarrollar acciones de sensibilización y/o formaciones para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo acogedores y libres de violencia.

» Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas, que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:

- ◇ repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los 'hombres de verdad');
- ◇ prevenir violencias, invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y
- ◇ promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el fin de que se sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.
  - Promover una línea, canal u organismo de asesoramiento, para que quienes no confían en los canales propuestos por sus empleadores/as puedan contar con información sobre cómo proseguir.
  - Comunicar y sensibilizar sobre la importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y cuál es su impacto en los espacios laborales.

### DESDE EL ESTADO

» Establecer un presupuesto suficiente y permanente para el abordaje de la violencia laboral.

» Levantar cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, tanto del sector público como privado, con la información que en el ejercicio de sus atribuciones pueda levantar la Dirección del Trabajo, el Servicio Civil y la Contraloría General de la República. Dotar de atribuciones a alguna de estas instituciones para que se ocupen de levantar información estadística en las instituciones no cubiertas por la acción de los organismos antes señalados, y para que también puedan consolidar toda la información disponible y responsabilizarse de esta. Las estadísticas deben permitir informar sobre la situación de la violencia laboral, y si esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.

» Publicar regularmente las estadísticas, promover su análisis, en consulta con las organizaciones representativas de los/as trabajadores/as y de los/as empleadores/as, y de los organismos que deben contribuir a generar una política con un enfoque inclusivo, integrado, sensible a las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

» Generar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y en las organizaciones.

» Incorporar la prevención y la atención de la violencia laboral y sus efectos en las personas trabajadoras, a la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, y coordinar la acción de los organismos a cargo de la gestión de riesgos laborales y administradores del seguro obligatorio de la Ley 16.744 (Ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), con ese propósito.

» Capacitar a funcionarios/as públicos/as de los organismos a cargo de intervenir en la prevención, atención, sanción y reparación de la violencia laboral, incluida la formación con enfoque de género a jueces y juezas.

» Es de vital importancia que el Estado legitime a las asociaciones sindicales, dado que los sindicatos constituyen la instancia específica de los/as trabajadores/as para negociar en una mayor igualdad de condiciones. Esto es clave cuando se trata de hacer frente a la violencia laboral.

» Rechazar categóricamente todo tipo de violencia laboral y actuar en consecuencia.

#### DESDE LOS SINDICATOS

» Generar, entre las distintas organizaciones sindicales, una agenda común y distintas articulaciones y definir buenas prácticas para mostrar coherencia y alineación al Convenio 190.

» Dotar de protocolos y procedimientos de abordaje y sanción de la violencia al interior de sus instituciones.

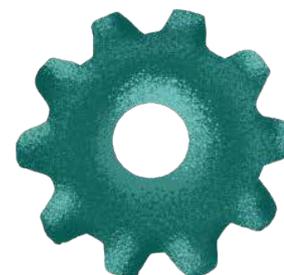
» Rechazar todo tipo de violencia laboral, sobre todo la que se realiza en los vínculos con sus propias organizaciones y en su interior.

#### DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

» Realizar diagnósticos acerca de la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.

» Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, el tratamiento de la violencia laboral.

» Elaborar sus protocolos desde un espacio colaborativo, para que todas las partes involucradas alcancen acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia. Además, incluir un abordaje integral, con reparación, respuesta rápida y medidas de prevención.



## REFERENCIAS

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (s. f.). Plebiscito 2020. <https://www.bcn.cl/procesoconstituyente/plebiscito2020>
- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>
- Chile Atiende, Gobierno de Chile (s. f.). Seguro de cesantía. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/36642-seguro-de-cesantia>
- Código Penal [CP]. 12 de noviembre de 1874 [Última modificación: 12 de octubre de 2022, Ley 21.489.] (Chile). <https://bcn.cl/2f6m7>
- Código del Trabajo [CT]. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. 31 de julio de 2002 (Chile). <https://bcn.cl/2f6o9>
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711349.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf)
- Constitución Política de la República de Chile [Const]. 17 de septiembre de 2005 (Chile). [Última versión: 23 de agosto de 2022]. <https://bcn.cl/2f6sk>
- Decreto 47 de 2016 [Ministerio del Trabajo y Previsión Social]. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 4 de agosto de 2016. D. O. 41.561. <https://bcn.cl/2hfqq>
- Dirección del Trabajo (s. f.). Organizaciones Sindicales. Anuario Estadístico 2018. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-118686\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-118686_archivo_01.pdf)
- El Mostrador Braga (2021, 4 de noviembre). Dirección del Trabajo ha recibido este año 413 denuncias por acoso sexual. El Mostrador. <https://www.elmostrador.cl/braga/2021/11/04/direccion-del-trabajo-ha-recibido-este-ano-413-denuncias-por-acoso-sexual/>
- Faúndez, A., Peyrín, C. y Weinstein, M. (2013, noviembre). Guía sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las organizaciones. Servicio Nacional de la Mujer, Gobierno de Chile. [https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/guia\\_implementacion\\_norma\\_nch3262.pdf](https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/guia_implementacion_norma_nch3262.pdf)
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en Chile.
- Guerrero, M. J. (2020, 21 de julio). La cruda realidad de los acosos sexuales en Chile: lo que nos deja la segunda encuesta del OCAC. Observatorio Contra el Acoso Chile. <https://ocac.cl/?s=violencia+sexual+laboral>
- Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud (2018, octubre). Instrumento IPS – GRPS. Instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo. <https://www.ispch.cl/sites/default/files/InstrumentoIPGRPS.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas (2021). Boletín estadístico: Informalidad laboral (2021). Edición 14. 05 de mayo 2021. <https://www.ine.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2021/bolet%C3%ADn-informalidad-laboral-trimestre-enero-marzo-2021.pdf>
- Ley 16.744 de 1968. Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. 23 de enero de 1968. <https://bcn.cl/2f78o>
- Ley 19.728 de 2001. Por la que se establece un seguro de desempleo. 30 de abril de 2001. D. O. 36.961 <https://bcn.cl/2fa5x>
- Ley 20.005 de 2005. Por la que se tipifica y sanciona el acoso sexual. 8 de marzo de 2005. D. O. 38.114. <https://bcn.cl/2i4ie>
- Ley 20.066 de 2005. Establece Ley de Violencia Intrafamiliar. 22 de septiembre de 2005. 7 de octubre de 2005. <https://bcn.cl/2f8ai>
- Ley 20.440 de 2010. Flexibiliza los requisitos de acceso para obtener beneficios del seguro de cesantía de la Ley 19.728, producto de la catástrofe del 27 de febrero de 2010. 7 de mayo de 2010. <https://bcn.cl/34ncq>

- Ley 20.607 de 2012. Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. 31 de julio de 2012. <https://bcn.cl/2ged7>
- Ley 20.609 de 2012. Establece medidas contra la discriminación. 12 julio de 2012. <https://bcn.cl/2g7mr>
- Ley 20.829 de 2015. Que modifica el seguro de cesantía de la Ley 19.728. 22 de abril de 2015. D. O. 41.141 <https://bcn.cl/2lqaw>
- Ley 21.109 de 2018. Establece un estatuto de los asistentes de la educación pública. 24 de septiembre de 2018. D. O. 42.170. <https://bcn.cl/39ukb>
- Ley 21.120 de 2018. Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. 28 de noviembre de 2018. D. O. 42.225 <https://bcn.cl/2f8z8>
- Ley 21.153 de 2019. Modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos. 16 de abril de 2019. D. O. 42.344. <https://bcn.cl/2q81e>
- Ley 21.227 de 2020. Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley 19.728, en circunstancias excepcionales. 1 de abril de 2020. D. O. 42.625. <https://bcn.cl/2mad1>
- Ley 21.263 de 2020. Flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la Ley 19.728, con motivo de la pandemia originada por el covid-19, y perfecciona beneficios de la Ley 21.227. 2 de septiembre de 2020. D. O. 42.748. <https://bcn.cl/2k9e6>
- Ley 21.269 de 2020. Incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la ley 19.728. 11 de septiembre de 2020. D. O. 42.760. <https://bcn.cl/2l4u0>
- Ley 21.369 de 2021. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. 30 de agosto de 2021. D. O. 43.055. <https://bcn.cl/2rhez>
- Ley 21.400 de 2021. Modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo. 10 de diciembre de 2021. D. O. 43.124-B. <https://bcn.cl/2ucii>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio de Educación, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Interior y Seguridad Pública, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2017, enero 5). Proyecto de ley Sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (segundo trámite constitucional). Boletín 11.077-7. <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmlID=11592&prmBoletin=11077-07>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2018). Presentación del Séptimo Informe Periódico del Estado de Chile ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). <https://www.biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/3653/INF%20Final%20Chile%20-%20CEDAW%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio Secretaría General de Gobierno, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2017, septiembre 5). Proyecto de Ley: Modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio de parejas del mismo sexo. Boletín 11.422-07. <https://www.senado.cl/noticias/matrimonio-igualitario/aprueban-en-general-proyecto-sobre-matrimonio-igualitario>
- Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, Movilh (2021, marzo). XIX Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género en Chile. Historia anual de las personas LGBTIQ+ en Chile. <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2021/03/XIX-Informe-Anual-DDHH-MOVIHLH.pdf>
- Ordenanza 4354/59 de 2009 [Dirección del Trabajo]. Acoso sexual. 29 de octubre de 2009. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97210.html>
- Ordenanza 100/2 de 2012 [Dirección del Trabajo]. Acoso sexual. 9 de enero de 2012. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-100093.html>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s. f.). Economía informal en América Latina y el Caribe. [www.ilo.org/americas/temas/economia-informal/](http://www.ilo.org/americas/temas/economia-informal/)
- . (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX\\_PUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312174](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174)
- . (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX\\_PUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)

- . (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)
- . (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)
- . (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312250](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250)
- . (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
- . (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283)
- . (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)
- . (2011, 16 de junio). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)
- . (2019a, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- . (2019b, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)
- Redacción BBC News Mundo (2021a, 17 de mayo). Elecciones en Chile: candidatos independientes y de la oposición dominan la asamblea que redactará la nueva Constitución. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-57139669>
- Redacción BBC News Mundo (2021b, 20 de diciembre). Gabriel Boric: en qué consiste la agenda transformadora con la que llega a la presidencia de Chile. BBC. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-59723286>
- Rojas, F. (2021, 22 de noviembre). José Antonio Kast y Gabriel Boric pasan a segunda vuelta. Pauta. <https://www.pauta.cl/politica/resultados-presidente-primera-vuelta-chile-elecciones-2021-kast-boric>
- Secretaría General de la Presidencia de Chile (2018, 23 de mayo). Instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado. <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/08/2018-Instructivo-Presidencial.-Contra-el-Acoso.pdf>
- Segato, R. (2020, 22 de enero). Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia. ANRed. <https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/>
- Servicio Civil (2015). Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual. <https://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/782>
- Servicio de Registro Civil e Identificación (s. f.). Acuerdo de Unión Civil. <https://www.registrocivil.cl/principal/canal-tramites/acuerdo-de-union-civil>
- Servicio de Salud Metropolitano Central, Ministerio de Salud (2019). Protocolo de Prevención, Acogida, Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual del Servicio de Salud Metropolitano Central. [https://huap.redsalud.gob.cl/wrdprss\\_minsal/wp-content/uploads/2021/06/Protocolo-Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual-SSMC.pdf](https://huap.redsalud.gob.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2021/06/Protocolo-Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual-SSMC.pdf)
- Superintendencia de Seguridad Social (2020, noviembre). Manual del Método del Cuestionario Suseso/Istas21. [https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf)
- Universidad de Valparaíso (2015, 17 de marzo). Chile: segundo país de la región en violencia psicológica laboral [Boletín de prensa]. <https://pdn.uv.cl/?id=6658>

## ANEXO A

### CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA

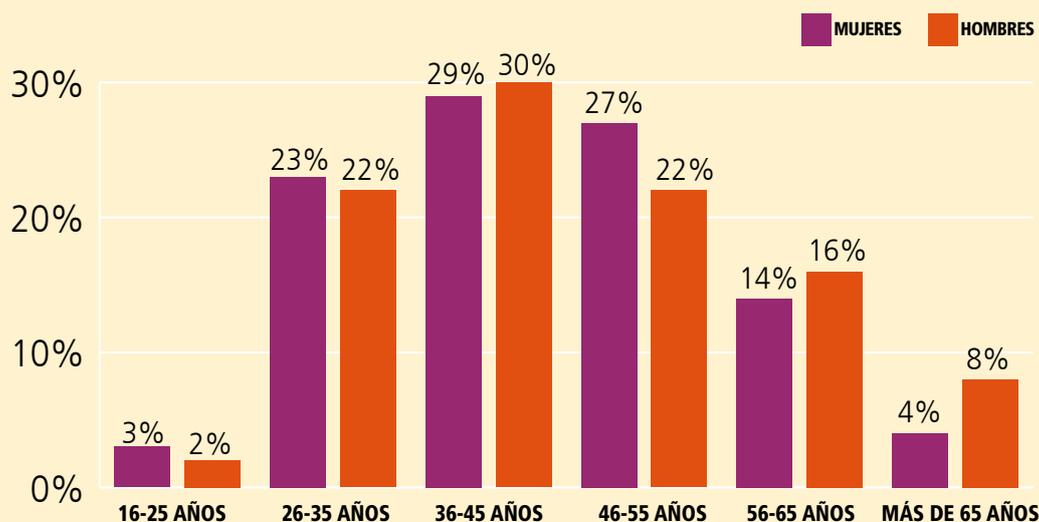
Tal como se expresa en el informe, la **encuesta online** desarrollada presenta un **diseño descriptivo-exploratorio** con el objetivo de conocer cuál es incidencia de la violencia laboral en el país, los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

La encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en Chile y que tienen o han tenido un trabajo remunerado, y ha alcanzado a un **total de 874 personas**: 651 se autoperceben como mujeres; 218, como hombres y cinco, como personas de otras identidades.<sup>16</sup>

Dado que el diseño de la muestra fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Así mismo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.

Respecto a la **edad**, como se presenta en el Gráfico 1, las mujeres se concentran en los rangos de edad entre los 36 y 45 años, y de 46 y 55 años. Los hombres, si bien presentan una distribución similar, exhiben mayor presencia en el rango de edad de 36 a 45 años. De las cinco personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, una de ellas tiene entre 16 y 25 años; dos, entre 26 y 35 años; otra, entre 36 y 45 años, y la última se encuentra entre los 46 y 55 años.

Gráfico 1 Distribución por género y edad de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
Universo: mujeres y hombres respondientes.

Asimismo, se observa que, aunque el porcentaje de mujeres que ejerce la jefatura de hogar es bastante alto (75%), los hombres lo hacen en mayor medida (81%), pero tan solo por una pequeña brecha de 6 pp. En particular, una de las tres personas de otras identidades, que han respondido la pregunta, es jefa de hogar.

Sumado a ello, la mitad de las personas encuestadas no tiene personas a cargo (50%). En este sentido, los hombres son quienes más se encuentran con mayor frecuencia en esta situación, con una brecha de 15 pp (Tabla 1). A su vez, tanto entre las mujeres como entre los hombres, tener dos o una persona a cargo son las respuestas que le siguen en incidencia, con

<sup>16</sup> En el presente informe se hace referencia a "hombres" y "mujeres" como cisgénero, entendiendo que las personas cisgénero son aquellas cuya identidad de género coincide con el sexo y/o género asignado al nacer.

una brecha de 10 pp y de 5 pp, respectivamente, a favor de ellas. Entre las personas de otras identidades respondientes a esta pregunta, una señala tener tres o más personas a cargo, y las otras dos no tienen personas a cargo.

**Tabla 1** Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

Cantidad de personas a cargo	Mujeres	Hombres
Ninguna persona	46%	61%
Dos personas	27%	17%
Una persona	18%	13%
Tres o más personas	9%	9%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, más de la mitad de las mujeres y los hombres, junto con la única persona de otra identidad respondiente, tienen personas a cargo menores de 12 años (55% y 57%, respectivamente).



## ANEXO B

### RELEVAMIENTO LEGISLATIVO DE CHILE COMPARADO CON EL CONVENIO 190 DE LA OIT

#### Introducción

El presente informe realiza un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT y las legislaciones sobre el clima laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral en Chile.

A pesar de que Chile, como se ha comentado anteriormente, aún no ha ratificado el Convenio 190 de la OIT y que, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no contempla las distintas manifestaciones y situaciones tal como lo hace el Convenio –es decir, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional–, es importante destacar que el país cuenta con una serie de leyes, políticas y medidas acordes con el Convenio, dialogando con sus objetivos.

#### Definiciones

##### SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

El Convenio 190 en su artículo 1 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y acoso por razón de género. Además, establece la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

En el marco legal chileno, en relación a la denominación de esta problemática, se observa que aún no utiliza el término violencia, sino que a partir de la Ley 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral (2012), utiliza el concepto de acoso laboral, entendido como:

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 (art. 1).

Dentro del Código del Trabajo (2002), se sancionan las conductas de acoso laboral como causal de término del vínculo laboral, que el empleador puede invocar liberándolo de toda indemnización que haya podido corresponder al trabajador-acosador (art. 160). Además, garantiza que el trabajador pueda poner término al contrato, cuando el empleador ha incurrido en conductas de acoso laboral.

El Instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018), por su parte, basándose en el documento Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual del Servicio Civil (2015), se refiere al término maltrato laboral como:

cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su estabilidad laboral y las condiciones adecuadas de empleo (p. 24).

De acuerdo con esta definición, se puede entender que el maltrato laboral cumple con la definición de violencia en el mundo del trabajo.

Cabe destacar que el término “violencia” se utiliza solo en el Código Penal (1874), para definir “robo con violencia e intimidación de personas”, y en la Ley 20.066, para definir la violencia intrafamiliar.

Por lo tanto, el marco legal chileno coincide con el artículo 1 del Convenio 190 al definir y prohibir el acoso laboral. Sin embargo, su definición de maltrato laboral, cercana a una de violencia en el trabajo, no ha sido tipificada sino únicamente definida en un documento del Servicio Civil (2015), y en un instructivo presidencial. Es así que una reforma legislativa que tenga como fin prohibir la violencia dentro del ámbito laboral, permitiría un mayor acercamiento a la ratificación del Convenio 190.

## VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

La violencia y el acoso por razón de género<sup>17</sup> se dirigen contra las personas por razón de su sexo o género, afectando de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En el caso de Chile, la Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual (2005), define esta práctica como la 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” (art. 1a), es decir, que incorpora el ámbito del trabajo para esta definición, incluso asegurando que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona” (art. 1a), entendiendo el acoso sexual como contraria a ella.

Dentro del ámbito de educación, Chile goza de la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021), con la finalidad de crear ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionan en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Esta reciente legislación define el acoso sexual (art. 2) como:

cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Fuera del ámbito del trabajo, la Ley 21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos (2019), estipula que:

comete acoso sexual el que realizare, en lugares públicos o de libre acceso público, y sin mediar el consentimiento de la víctima, un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, y que no constituya una falta o delito al que se imponga una pena más grave (art. 494 ter.).

Esta ley fija las debidas penas y sanciones por este comportamiento, como también por el hecho de captar, filmar o fotografiar los genitales u otra parte íntima del cuerpo de otra persona con fines de significación sexual y sin su consentimiento. Así como también por difundir dichas imágenes, videos o registros audiovisuales.

Finalmente, el Código del Trabajo (2002), define el acoso sexual como requerimientos de carácter sexual que realiza una persona en forma indebida, por cualquier medio, no consentidos por quien lo recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (art. 2).

A pesar de que Chile no posee una ley de protección específica para las mujeres, existe un Proyecto de Ley Sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en su segundo trámite constitucional, que pretende proporcionar una definición de violencia contra las mujeres.

En conclusión, aunque la legislatura en torno al acoso sexual es extensa y descriptiva, para lograr una mayor compatibilidad con el Convenio 190 se debería definir y penalizar la violencia por razón de género.

## COMUNIDADES VULNERABLES

En lo concerniente a las comunidades vulnerables, Chile promulgó la Ley 21.120, de identidad de género de 2018, que reconoce y da protección al derecho de identidad de género, y la Ley 20.609, o “Ley Zamudio”,<sup>18</sup> que establece medidas contra la discriminación (2012).

En cuanto al matrimonio igualitario, el único reconocimiento a parejas del mismo sexo que realizaba el Estado chileno era a través del Acuerdo de Unión Civil (AUC). Sin embargo, en diciembre de 2021, se aprobó la ley de matrimonio igualitario, modificando el Código Civil y otros cuerpos legales para permitir el matrimonio de parejas del mismo sexo y regular los derechos y obligaciones de quienes lo celebren en igualdad de condiciones que los matrimonios heterosexuales (Ley 21.400, 2021).

Otro de los sectores significativos de protección que ha aumentado su magnitud a partir de la presencia de la pandemia de Covid-19, ha sido el sector migrante que suele desarrollar trabajos informales, especialmente en el servicio doméstico y en el sector rural (OIT, 2020).

17 Cuando se hace referencia a la violencia por razón de género, incluimos dentro de este universo a mujeres y otras identidades de género, excluyendo únicamente a los varones hegemónicos.

18 La Ley antidiscriminación solo fue considerada de suma urgencia en Chile luego de que individuos neonazis asesinaran, tras una golpiza, al joven homosexual Daniel Zamudio el 27 de marzo de 2012, revelando la ausencia de legislación en cuanto a tolerancia sexual, xenofobia y discriminación, en general, en el país.

Por lo tanto, Chile ha logrado avances en la protección de grupos vulnerables, pero aún se encuentra en camino de lograr la total concordancia con el Convenio 190.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los artículos 2 y 3 del Convenio 190 protegen a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los/as trabajadores/as asalariados/as, como también a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, y alcanza a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

En lo que respecta a los ámbitos de aplicación de las leyes laborales, en Chile existe el Código del Trabajo (2002), para los/as trabajadores/as que se desempeñan en el ámbito privado, que en su artículo 153 especifica que:

Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones (...) estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad (...) que debe garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Los/as trabajadores/as que se desempeñan en el ámbito público, a su vez, disponen del Instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018)

Acerca de los espacios laborales, en la legislación chilena no se observa una definición que los describa de manera comprensiva, tal como lo plantea el artículo 3 del Convenio 190.

A propósito del ámbito de aplicación, en la legislación encontrada no se detecta que se incluya a los/as trabajadores/as informales, ni a los/as voluntarios/as, entre otros/as, como tampoco define los espacios laborales donde pueden producirse las situaciones de violencia. Por lo tanto, se debe actualizar las legislaciones existentes para que se alineen con el Convenio y protejan a todas las personas trabajadoras por igual frente a la violencia y el acoso laboral, incluyendo todos los espacios donde desarrollan sus actividades laborales: durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

## Principios fundamentales

### UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este principio del Convenio 190, desarrollado en el artículo 4, sienta las bases para su mayor desafío, que es el desarrollo de una política con un “enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

En este aspecto, se identificaron algunos antecedentes en la legislación de Chile, destacando como principales el Instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018), que pretende consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas, como también hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres y la equidad de género; la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (2016), artículo 1, I.3 de Responsabilidad en la gestión de los riesgos, que promueve la equidad de género como una práctica corriente en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia, y el Instrumento ISP-GRPS, del Instituto de Salud Pública de Chile (2018), que mide la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo<sup>19</sup> y está diseñado para ser utilizado en empresas e instituciones, independientemente de su rubro y tamaño, con fines de evaluación, prevención e investigación.

De esta manera, Chile promociona políticas pertinentes al enfoque inclusivo e integrado, pero para encontrarse en completo acuerdo con el Convenio 190 se debería contar con más legislación que promueva un enfoque de equidad, más allá de instructivos y políticas nacionales.

### RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El artículo 5 desarrolla este principio, centrado en el respeto y en la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las

<sup>19</sup> El comité mixto OIT-OMS define **los riesgos psicosociales** como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, como también el fomento al trabajo decente y seguro.

En este aspecto, en Chile el Código del Trabajo (2002), describe como prácticas antisindicales del empleador las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiendo como tales: la obstaculización de la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores,<sup>20</sup> ofrecer beneficios que signifiquen desestimular la formación de un sindicato, realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente, ejecutar actos de injerencia sindical,<sup>21</sup> negarse a incorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, y no descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados.

De la misma forma, la Constitución Política de la República de Chile (1980), garantiza el derecho de sindicarse, de modo voluntario (art. 19, inciso 19), al igual que el derecho a la negociación colectiva con la empresa en que laboren los trabajadores (art. 19, inciso 16).

Además, según el Código del Trabajo (2002), corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios (art. 2).

En cuanto al trabajo infantil, el Código del Trabajo (2002), regula que la edad mínima para trabajar es de 15 años. Los menores de 18 años y mayores de 15 años podrán celebrar contratos de trabajo solo para trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que tengan el permiso expreso de sus padres o tutores.

Por lo que se refiere a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Chile ratificó en 1933 el Convenio 29 (1930), sobre el trabajo forzoso, así como el Convenio 105 (1957), sobre la abolición del trabajo forzoso en 1999. En el año 2000, adhirió al Convenio 182 (1999), sobre las peores formas de trabajo infantil, y en 1999, tanto al Convenio 87 (1948), sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, como al Convenio 98 (1949), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Por consiguiente, la legislación laboral chilena está alineada con el Convenio 190 sobre estas cuestiones, en tanto garantiza la libertad de trabajo y la libertad sindical.

## DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 6 aborda el principio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación. Comprende a las trabajadoras, conjuntamente con los trabajadores y otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

Entre los antecedentes, se encuentra la propia Constitución Política de la República de Chile (1980), que asegura el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución, y prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal (art. 19, inciso 16).

En este mismo aspecto, en Chile el Código del Trabajo (2002), decreta que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, presentando dentro de la discriminación las:

distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (art. 2).<sup>22</sup>

Así también se establecen procedimientos de tutela laboral aplicables a las cuestiones suscitadas en el vínculo laboral por ejecución de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, incluidos los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° (art. 485).

De la misma forma, en el artículo 62 bis, se determina la obligación del empleador de cumplir con el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que prestan un mismo trabajo, absteniéndose de sancionar las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

20 "Negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse" (CT, art. 289a).

21 "Tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones" (CT, art. 289e).

22 Los subrayados con negritas son nuestros.

Recordemos también la existencia de una ley antidiscriminatoria, la Ley 20.609 (2012), o “Ley Zamudio”, que estipula medidas contra las discriminaciones arbitrarias y un procedimiento judicial para restablecer el derecho cuando se cometa un acto de ese tipo, añadiendo que cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, debe elaborar y adoptar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades.

Referente a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Chile ratificó en 1971 el Convenio 111 (1958), sobre la discriminación (empleo y ocupación), y el Convenio 100 (1951), sobre igualdad de remuneración. Así también fue refrendado en 2015 el Convenio 189 (2011), sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y en 1989 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o Cedaw, de acuerdo con su nombre en inglés, de la Organización de las Naciones Unidas (1979).

A pesar de todo, en el año 2018 se presentó el Séptimo Informe de Chile ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer - Cedaw, en el cual el comité exhorta al Estado chileno a que:

adopte una definición jurídica general de todas las formas de discriminación contra la mujer que abarque tanto la discriminación directa como la indirecta, y establezca en su Constitución y/o en otra legislación el principio de igualdad entre la mujer y el hombre (p. 15).

En conclusión, Chile presenta una legislación amplia y completa contra a la discriminación, pero se debería profundizar aún más, con miras a lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

## PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Los principios de protección y prevención, que se desarrollan en los artículos 7, 8 y 9 prevén que los países deberán adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, incluyendo a trabajadores/as de la economía informal y otros sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

Con referencia a la obligación del Estado y de los empleadores/as en materia de prevención, se identificó que en Chile existen varias legislaciones, si bien se observan pocas políticas que materialicen en propuestas concretas estos lineamientos, y las que se han encontrado no son comprensivas de todo el colectivo de los/as trabajadores/as. Entre las legislaciones encontradas, se señalan algunos antecedentes ya mencionados que sancionan el acoso laboral y el acoso sexual en el espacio laboral y en el espacio público: la Ley 20.607 (2012), el artículo 2 del Código del Trabajo (2002), el artículo 1 de la Ley 20.005 (2005), el artículo 494 de la Ley 21.153 (2019), y la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021).

A nivel público, la incorporación de la protección frente a la violencia y el acoso en la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (2016), se aborda en el punto 10, pero solo con la responsabilidad en la gestión de los riesgos. De acuerdo con ella, el empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándose en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, “dando cumplimiento efectivo a su deber de protección en la materia, y sin perjuicio de la colaboración de los trabajadores en la implementación de las medidas preventivas, de conformidad con la normativa vigente” (art. 1, l.10).

Finalmente, con respecto a la licencia por violencia de género, no se han encontrado antecedentes en este país. Tampoco se ha encontrado regulación laboral destinada a la protección de los/as trabajadores/as del sector informal.

En relación a los principios de protección y prevención, se presentan algunas dificultades dado que se han encontrado varias legislaciones que proporcionan marcos en materia de acoso laboral y acoso sexual, pero no abordan la violencia ni cómo prevenirla, ni protegen a los trabajadores/as del sector informal. Por lo tanto, es necesario avanzar desde el Estado en esta temática haciendo énfasis en los sectores más expuestos a la violencia y el acoso, pudiendo garantizar a través de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, medidas preventivas y respuestas de asistencia que garanticen una protección a todo el colectivo de trabajadores/as.

## CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El Convenio 190 puntualiza en su artículo 10 que el Estado debe realizar “un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso”, además de reconocer particularmente los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Chile goza de la Ley 20.005 (2005), que sustituye el artículo 154 del Código del Trabajo, imponiendo un procedimiento al que se someterá ante un caso de denuncia por acoso sexual, como también las medidas de resguardo y sanciones que

se aplicarán. Por su parte, el artículo 211 establece la investigación y sanción, bajo un reclamo por escrito a la dirección de la empresa (art. 211-A); recibida la denuncia, el empleador debe adoptar las medidas de resguardo pertinentes, tales como separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, en base a la gravedad de los hechos imputados (art. 211-B). Este artículo ordena también la realización de una investigación interna de los hechos o de que, en el plazo de cinco días, se remitan los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva (art. 211-C); las conclusiones serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado (art. 211-D), y en conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan (art. 211-E).

Cabe recordar que la Ley 20.607 (2012) y la Ley 21.153 (2019), sancionan el acoso, con multas y penas de prisión.

Chile adicionalmente ha expedido un Instructivo Presidencial (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018), que implica el monitoreo y reporte de las medidas llevadas a cabo y la protección y trato digno de las víctimas para el ámbito público, a partir del cual se pueden levantar estadísticas de las denuncias de maltrato, acoso laboral y sexual en la administración del Estado. La Dirección del Trabajo puede levantar estadísticas sobre denuncias de acoso sexual porque la ley le otorga el rol de revisar los informes de las investigaciones internas de las empresas del sector privado o realizar las investigaciones que le sean derivadas por estas.

A propósito del reconocimiento de la violencia doméstica, la Norma Chilena 3262 (Faúndez et al., 2013), propone la introducción de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (Sigigc) de la vida laboral, familiar y personal de responsabilidad compartida al interior de las organizaciones. Este debe diagnosticar si existen discriminaciones en el ambiente de trabajo, prejuicios y estereotipos, respeto mutuo, ambiente con igualdad de oportunidades, condiciones de acceso de mujeres y hombres, salud integral tanto física como mental, prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual, medidas de prevención, detección y derivación de personas que padecen violencia intrafamiliar.

En conclusión, se identifican como dificultades la necesidad de generar más políticas e instrumentos de control, sanción, recursos y vías de reparación eficaces, siendo el Estado la institución encargada de asumir la obligación de seguimiento y control de la aplicación de la legislación nacional y la política pública relativa a violencia y el acoso. Finalmente, sobre el reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica en el ámbito laboral, se aprecian algunos avances a partir de la puesta en marcha de la Norma Chilena 3262.

## ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En su artículo 11, el Convenio decreta que en las políticas nacionales se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

Acerca de las políticas que abordan esta temática, el punto 7 del Instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018) indica que se deberán desarrollar acciones de formación y planes de capacitación para los actores relevantes en las temáticas de maltrato, acoso laboral y sexual.

Chile posee varios programas e instrumentos de medición del riesgo psicosocial en el trabajo, como una Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Programa Nacional SST, con mediciones del riesgo psicosocial laboral que desde 2013 son obligatorias en los lugares o centros de trabajo, permitiendo identificar riesgos de violencia y acoso. Así también, el Cuestionario Suseso/Istas21 (Superintendencia de Seguridad Social, 2020), y el Instrumento ISP-GRPS (2018), del Instituto de Salud Pública de Chile. El Cuestionario obliga a todas las empresas y organismos públicos y privados, a crear una herramienta para medir y modificar los riesgos psicosociales del trabajo a través de una metodología participativa que incluya a todos los interesados. El Instrumento del Instituto de Salud Pública de Chile, en cambio, mide la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo y está diseñado para ser utilizado en empresas e instituciones, independientemente de su rubro y tamaño, con fines de evaluación, prevención e investigación.

Si bien Chile ha desarrollado políticas y programas que abordan este principio, cabe destacar como dificultad que son instancias aisladas, concentradas en la medición del riesgo social en el trabajo, sin profundizar en la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por otra parte, tampoco ha desarrollado legislaciones que indiquen la obligatoriedad de la formación a todos/as los/as empleadores/as y a los/as trabajadores/as y a sus organizaciones respectivas, junto con las autoridades competentes. Por lo tanto, se sugiere instaurar a través de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Programa Nacional SST estrategias integrales y sistemáticas de orientación y formación de la violencia, que incluyan también campañas de sensibilización.

## Conclusión general

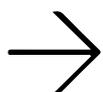
Chile cuenta con varias oportunidades para ratificar y alinear su legislación al Convenio 190, en vista de varios antecedentes legislativos y de políticas públicas que definen el acoso laboral y el acoso sexual, su ámbito de aplicación, desarrollan medidas de protección, prevención, formación y seguimiento, como también brindan un marco al desarrollo de los principios fundamentales de un enfoque inclusivo, integrado y de género.

Sin embargo, se identifican como dificultades para su alineamiento:

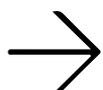
- » La falta de aprobación de la ley de protección contra la violencia destinada a las mujeres, dado que no se garantiza en el ámbito laboral las consideraciones de género que prevé el Convenio.
- » La falta de protección de todas las personas trabajadoras por igual frente a la violencia y el acoso laboral en todos los ámbitos en que se pueden desarrollar las relaciones laborales, debiendo incluir a los/as trabajadores informales y de comunidades más vulnerables.
- » La necesidad de reforzar la mirada integral de los principios para otorgar respuestas institucionales a la desigualdad de género y a la discriminación en el ámbito laboral.
- » La reducción de la mirada de la protección y la prevención a la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo y la carencia de respuestas de asistencia integrales que garanticen una protección a todo el colectivo de trabajadores/as.
- » La carencia de un rol protagónico del Estado en la obligación de asumir el seguimiento y control de la aplicación de la legislación nacional y política pública relativa a la violencia y el acoso, debiendo generar más políticas e instrumentos de control y sanción.
- » La necesidad de profundizar la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, señalando la obligatoriedad de la orientación, formación y sensibilización en torno a la violencia en todos/as los/as empleadores/as y a los/as trabajadores/as y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes.



Quienes más ejercen violencia laboral son los superiores hombres, aunque esta también se produce entre compañeros/as. Las mujeres, en general, ejercen más violencia sobre otras mujeres, y los líderes masculinos, sobre otros hombres.



En cuanto a las reacciones, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren principalmente a compañeros/as de trabajo y amigos/as ajenos a la institución. Más de la mitad de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones, percibe que sus acciones no han tenido impacto.



Si bien, en general, existe un elevado conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia, casi la mitad de las personas encuestadas indicó que dentro de sus espacios de trabajo no cuenta con esta información o que desconoce su existencia. Entre quienes tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.



**GROW**  
Género y trabajo

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

**FESMINISMOS**

