

PROYECTO FOMENTO
A LA IGUALDAD DE GÉNERO
EN EL TRABAJO



Manual de

**ORIENTACIONES PARA
LA PREVENCIÓN DE
LA VIOLENCIA, ACOSO
LABORAL Y SEXUAL (VALS)**

uah / Universidad
Alberto Hurtado

SERVICIOCIVIL



Mesa tripartita con enfoque intersectorial



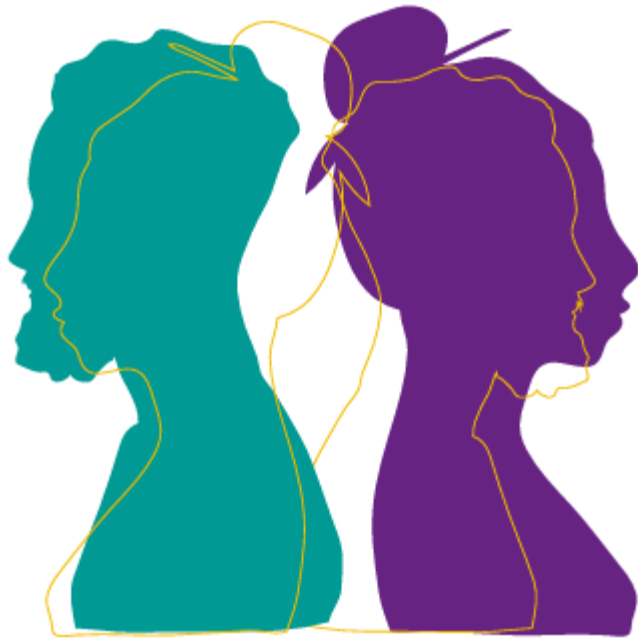
uah

SERVICIOCIVIL

Contenidos



¿Qué aborda?



- Perspectiva de género y violencia en el trabajo.
- Convenio 190 de la OIT.
- Ley 21.643 sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- Ley 21.675 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género.
- Elementos críticos en las situaciones de violencia en el trabajo.
- Estrategias para afrontar las situaciones de violencia laboral.



¿Por qué es tan importante la perspectiva de género?

Se relaciona con los roles que se asignan a mujeres y hombres, en un determinado contexto (cultura). Es una construcción social, cultural y permite analizar los fenómenos sociales, políticos y económicos considerando las relaciones de poder entre los géneros.

Promueve la igualdad de género

Este enfoque fomenta la búsqueda de oportunidades para mejorar la igualdad y la equidad de género en las políticas, programas y proyectos de desarrollo.



Convenio 190

Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso por razón de género.



Ley 21.643, artículo 1

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.



Ley 21.675

Contiene medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en razón a su género.



Convenio 190

- El 8 de marzo de 2023 fue ratificado y entró en vigor el 12 de junio de 2024.
- Junto a la Recomendación 206, que lo complementa, constituyen un hito pionero en la protección de los derechos laborales.
- Hace referencia al potencial de la conducta para causar daño, por lo que no es necesario que se materialice un daño específico, ya sea físico, emocional, económico o sexual para que se configure la conducta de acoso.
- Abarca a toda persona que se encuentre en una relación laboral, independiente de su condición contractual, reconociendo la diversidad de situaciones que consideran a las personas con los contratos establecidos, pasantes, practicantes o cualquier otra modalidad de contratación. También incluye tanto al sector público como al privado.
- Aborda la violencia y el acoso por razón de género como una forma específica de acoso laboral.



Ley N°21.643 - Ley Karin



- Es el primer instrumento para la implementación del Convenio 190.
- Modifica diferentes cuerpos normativos en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Su objetivo es mejorar los mecanismos de prevención, investigación y sanción de estas temáticas, protegiendo la dignidad y derechos de todas las personas trabajadoras.
- Implica la adopción de medidas, tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en género.

Ley N°21.675 - Ley integral contra la violencia hacia las mujeres



- Contiene medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en razón a su género.
- Establece un nuevo marco normativo para definir y abordar la violencia de género en sus diversas manifestaciones, considerando la violencia física, psicológica, sexual, económica y gineco-obstétrica, entre otras.
- Fortalece la protección de los derechos laborales de las mujeres, especialmente, en la prevención y abordaje del acoso en el entorno laboral.
- Proporciona herramientas para identificar, prevenir y sancionar conductas de violencia de género en el trabajo, además de establecer mecanismos específicos para apoyar y proteger a las víctimas y capacitar a las personas trabajadoras en la detección y manejo de estas situaciones.

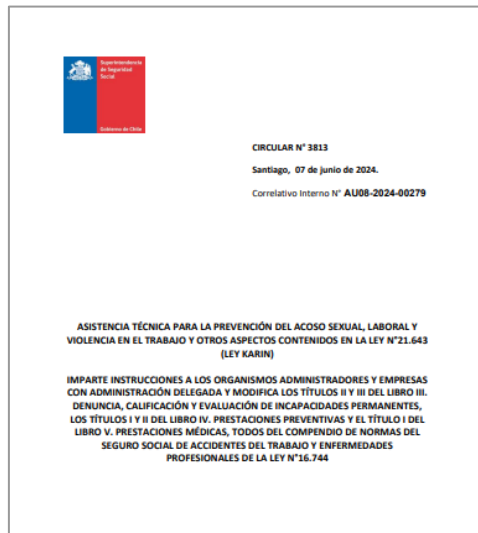




INSTRUMENTOS QUE DEBEN POSEER SSPP

Protocolo

Prevención del Acoso Sexual, Acoso laboral y Violencia en el Trabajo.



https://www.suseso.cl/612/articles-732037_archivo_01.pdf

Procedimiento

Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo



<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/09/Orientaciones-elaboracion-procedimiento-VALS.pdf>



Elementos críticos para la prevención de la violencia

Ámbito de aplicación

Todas las personas que desempeñan un cargo, en o para las instituciones o servicios públicos de la Administración del Estado, tales son:

- Personas funcionarias de calidad jurídica de planta, a contrata,
- Personas a honorarios, suplentes, reemplazantes,
- Estudiantes en desarrollo de su práctica profesional y/o técnica y
- Toda otra persona que preste algún servicio externo.





Principios orientadores:



- Probidad administrativa
- Inclusión
- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Celeridad
- Responsabilidad
- Perspectiva de género
- Debido proceso
- Proporcionalidad
- No discriminación arbitraria



Marco conceptual

Violencia organizacional

ACOSO LABORAL

Corresponde a toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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.

ACOSO SEXUAL

Se define como 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.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello. También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras.

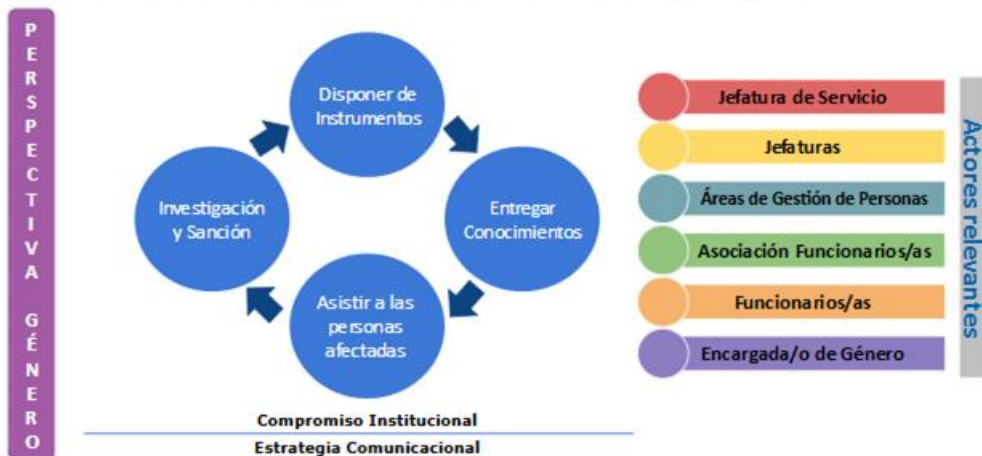
Estrategias para enfrentar situaciones de violencia

Ámbito preventivo



ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN

Para un buen trato, no discriminación y dignidad



Protocolo de Prevención:

- Todos los órganos de la Administración del Estado, deberán implementar un Protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Tiene por objeto promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas.
- Debe considerar acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.
- Se puede contar con la asistencia técnica de los Organismos Administradores de la Ley N°16.744, que establece las normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Ámbito sancionatorio



Etapas de denuncia: Se indica cómo presentar la denuncia, sus requisitos mínimos, destacando la importancia de resguardar el principio de confidencialidad y la protección a la persona denunciante.

- Derechos de la persona denunciante: Incluye no ser objeto de medidas disciplinarias injustificadas, no ser trasladada sin su autorización y, en casos de violencia de género, contar con asistencia legal y protección a su privacidad.

Etapas de investigación: El enfoque de género está fuertemente desarrollado en esta etapa, expresándose de la siguiente manera:

- Designación de persona fiscal: Se consigna la necesidad de que sea un fiscal sin interés en el caso y preferentemente con formación en materia de acoso, derechos fundamentales y género.
- Diligencias investigativas: Se señalan de manera expresa como aplicar en lo concreto el principio de género en esta etapa.
- Posibilidad de la denunciante de aportar prueba.

Ámbito sancionatorio



Etapa Resolutiva:

- Formulación de cargos: Si hay elementos suficientes, se detallan las infracciones y normas vulneradas. Desde ese momento, el expediente deja de ser secreto para la persona inculpada.
- Descargos de la persona inculpada: La persona señalada tiene 5 días hábiles (prorrogables) para presentar por escrito su defensa, pruebas o descargos.
- Vista fiscal: Una vez recibidos los descargos, la persona fiscal propone a la autoridad la sanción (censura, multa, suspensión, destitución) o la absolución.
- Resolución de la autoridad: Con la vista fiscal, la autoridad dicta la resolución final. Puede absolver, sobreseer o sancionar.

Ámbito sancionatorio



Recursos y reclamaciones:

- La persona afectada puede reclamar ante la Contraloría General de la República o interponer recursos administrativos, o judiciales a la Corte de Apelaciones.

Denuncias falsas e inconsistentes:

- Inconsistentes: carecen de información suficiente, producto del desconocimiento.
- Falsas deliberadas: se realizan con la intención de perjudicar a otro y constituyen falta grave a la probidad, pudiendo llegar a la destitución.





Ámbito reparatorio

Rol de las entidades de la Ley 16.744

- Tienen la obligación de asesorar y proteger a empleadores y trabajadores en temas de seguridad laboral.
- Ley Karin establece que estas entidades deben garantizar el respeto a los derechos de las personas trabajadoras en situaciones de acoso o violencia.

Obligación de Seguridad de los Empleadores

- Los empleadores deben garantizar condiciones seguras de higiene y seguridad en el trabajo, lo que implica informar sobre los riesgos laborales, prevenir accidentes y enfermedades y administrar la seguridad con especial diligencia.

Violencia como Riesgo Laboral

- La violencia y el acoso laboral son riesgos inherentes a cualquier actividad laboral y afectan la salud física y mental de las personas trabajadoras.
- Los empleadores son responsables de prevenir y cuidar la salud de las víctimas afectadas.

Ámbito reparatorio



Medidas de Reparación en la Ley N°21.675

- Acceso a Servicios de Salud Física y Mental.
- Informar sobre la Red de Servicios Estatales.
- Seguimiento y Registro de Derivaciones.
- Asegurar el Acceso a la Información.
- Medidas de Seguridad y Resguardo.
- Acceso a la Justicia.
- Reparación Física, Psicológica y Social.
- Fortalecimiento de la Autonomía Económica.





Ámbito reparatorio

Acciones Reparatorias en los Servicios Públicos:

Las acciones de reparación pueden aplicarse a personas, equipos o instituciones. Estas incluyen:

- Medidas Correctivas en el Lugar de Trabajo: Revisar políticas laborales. Implementar programas de capacitación y prevención.
- Protección de la Carrera Funcionaria: Garantizar que no haya represalias contra las víctimas. Facilitar el desarrollo profesional o reincorporación al trabajo.
- Cambio Cultural y Sensibilización: Fomentar ambientes laborales libres de violencia mediante Campañas de sensibilización. Educación y participación activa de los trabajadores.
- Reconstitución del Clima Laboral: Implementar acciones para restablecer un ambiente sano y respetuoso tras un procedimiento disciplinario o una denuncia desestimada.

**Prevenir la
violencia en el
trabajo, es una
tarea de todas
y todos.**





Descarga el Manual

Manual de

**ORIENTACIONES PARA
LA PREVENCIÓN DE
LA VIOLENCIA, ACOSO
LABORAL Y SEXUAL (VALS)**