

“Ley 21.643 (Ley Karin) y Convenio 190 para Gestión y Desarrollo de Personas. Implicancias de género”.

JORNADA CON ÁREAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
13 Junio de 2024.



Género hace referencia:

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



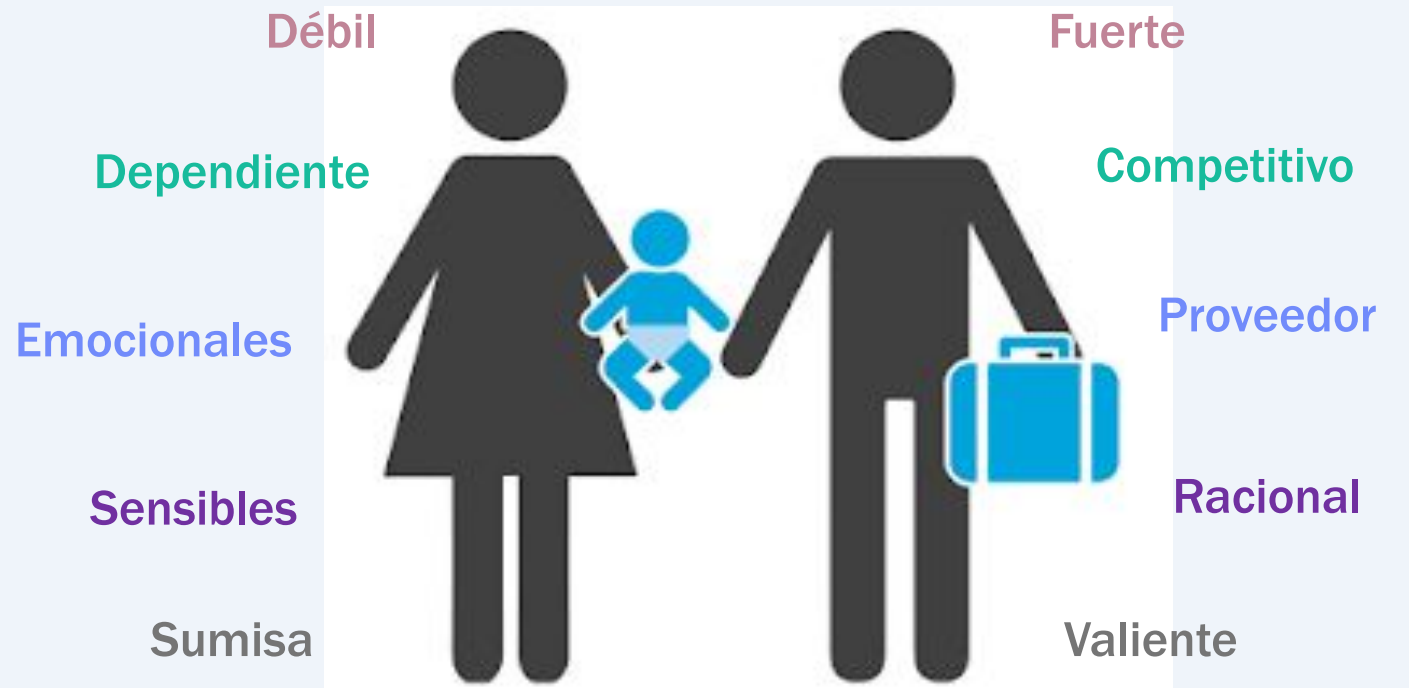
Estereotipos y roles

Roles de Género

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

Estereotipos de Género

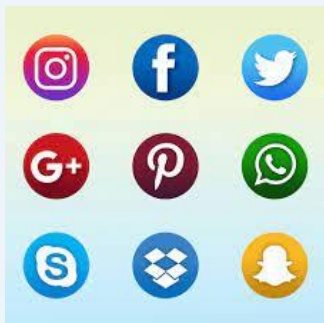
Generalizaciones, ideas, imágenes simplificadas y creencias de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres.



Agentes socializadores



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



División sexual del trabajo

Tareas, roles, atributos y espacios diferenciados que la sociedad les asigna a las mujeres y hombres

Rol Productivo - Espacio Público

Trabajo remunerado, valorado y reconocido, realizado fuera del hogar y generalmente asignado a hombres



Rol Reproductivo - Espacio Privado

Trabajo no remunerado ni valorado, generalmente de labores de cuidado y del hogar asignadas a mujeres



Contexto de las mujeres en Chile

- Históricamente las mujeres han enfrentado **barreras y discriminaciones** a lo largo de su vida.
- Aquello implica que exista una **desigualdad de género**, lo que genera diversas **brechas** en las mujeres en múltiples ámbitos.
- Brechas se acentúan en periodos de crisis.

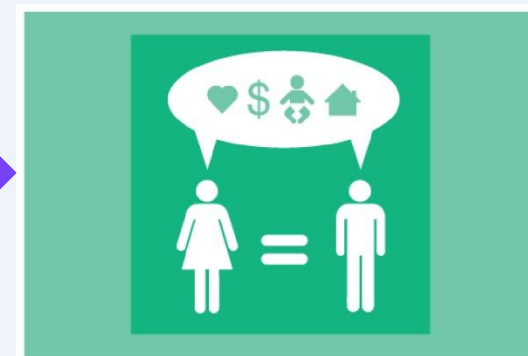


Maternidad y cuidados

➤ Si bien la relación entre maternidad y trabajo ha sido abordada en las últimas décadas en las políticas públicas, las trabajadoras aún deben enfrentar diversas formas de discriminación debido a su condición de madres, sea actual o potencial.

➤ La estructura del mercado de trabajo no se ha modificado de manera que permita articular demandas laborales y familiares y propiciar una redistribución del trabajo reproductivo. Las mujeres siguen siendo las principales “cuidadoras”.

Corresponsabilidad



Enfoque o perspectiva de género

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



El enfoque o perspectiva de género busca

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

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



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

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



Perspectiva de género

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



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

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



Igualdad de género

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



Igualdad sustantiva

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



- La igualdad de género implica que todos los seres humanos tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios.
- Comprende la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños, para lo cual deben considerarse los intereses, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, siendo valoradas y favorecidas de la misma manera



Cifras y estadísticas

Acoso Sexual

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

Acoso Laboral

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



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

Cifras y estadísticas

Informe de Actividad Inspectiva: Acoso laboral y Acoso sexual Desde 01 enero 2019 al 30 abril 2024

ESTADÍSTICAS DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS
DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

I. Acoso Laboral

1. Denuncias presuntivas¹ de Acoso laboral

Cuadro 1: Cantidad de denuncias presuntivas de acoso laboral, interpuestas ante la Dirección del Trabajo, según tipo solicitante, sexo del denunciante² y año. Desde 01 enero 2019 al 30 abril 2024

Tipo Solicitante		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Trabajadores	Hombre	561	413	437	470	598	158
	Mujer	1.165	671	731	955	1.254	369
	Total	1.726	1.084	1.168	1.425	1.852	527
Tribunal		249	189	227	195	188	71
Organización Sindical		197	151	126	127	181	54
Dirección Regional		12	6	30	3	5	2
Inspección		1	2	3	5	3	4
Tercero		2	2	0	0	1	1
Autoridad		0	2	0	0	0	0
Otra Institución		0	0	0	0	0	1
Total		2.187	1.436	1.554	1.755	2.230	660

¹ Cabe hacer presente al lector/a que las denuncias se califican como presuntivas toda vez que se refieren a todas aquellas que son interpuestas ante la DT. Todas estas deben ser investigadas y el resultado de esta indagatoria puede dar como resultado si hubo o no acto de acoso laboral.

² Para denuncias interpuestas directamente por trabajadores.



Cifras y estadísticas

Informe de Actividad Inspectiva: Acoso laboral y Acoso sexual Desde 01 enero 2019 al 30 abril 2024

ESTADÍSTICAS DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS
DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

II. Acoso Sexual

5. Denuncias presuntivas¹⁴ de Acoso Sexual

Cuadro 13: Cantidad de denuncias presuntivas de acoso sexual, interpuestas ante la Dirección del Trabajo, según tipo solicitante, sexo del denunciante¹⁵ y año. Desde 01 enero 2019 al 30 abril 2024

Tipo Solicitante		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Empleador		220	215	281	413	436	162
Inspección		338	221	193	246	328	127
Trabajadores	Hombre	2	0	0	5	5	1
	Mujer	14	18	15	37	54	16
	No identificado	38	31	32	65	41	14
	Total	54	49	47	107	100	31
Fiscalizador		42	25	37	71	74	15
Dirección Regional		5	188	16	17	21	3
Organización Sindical		16	11	9	10	21	5
Dirección Nacional		5	8	2	0	18	1
No se Identifica		3	4	6	4	4	3
Autoridad		2	2	1	0	2	14
Otra Institución		0	0	0	0	13	0
Tribunal		1	2	0	0	0	1
Tercero		1	0	1	0	1	0
Total		687	725	593	868	1.018	362

¹⁴ Cabe hacer presente al lector/a que las denuncias se califican como presuntivas toda vez que se refieren a todas aquellas que son interpuestas ante la DT. Todas estas deben ser investigadas y el resultado de esta indagatoria puede dar como resultado si hubo o no acto de acoso sexual.

¹⁵ Para denuncias interpuestas directamente por trabajadores.



Cifras y estadísticas

Informe de Actividad Inspectiva: Acoso laboral y Acoso sexual Desde 01 enero 2019 al 30 abril 2024

ESTADÍSTICAS DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS
DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**Cuadro 18: Cantidad de materias denunciadas presuntivas²⁰ de acoso sexual, según sexo afectado y año.
Desde 01 enero 2019 al 30 abril 2024**

Sexo afectado	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hombre	31	23	28	36	29	20
Mujer	363	279	291	423	545	185
No identificado	0	0	0	0	0	0
No aplica ²¹	309	435	289	475	499	182
Total	703	737	608	934	1.073	387

²⁰ Cabe hacer presente al lector/a que las denuncias se califican como presuntivas toda vez que se refieren a todas aquellas que son interpuestas ante la DT. Todas estas deben ser investigadas y el resultado de esta indagatoria puede dar como resultado si hubo o no acto de acoso sexual.

²¹ Corresponde a materias relacionadas a temas reglamentos, plazos y procedimientos de investigación de los casos.



Cifras y estadísticas

Informe de Actividad Inspectiva: Acoso laboral y Acoso sexual Desde 01 enero 2019 al 30 abril 2024

ESTADÍSTICAS DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS
DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Cuadro 25: Cantidad de materias fiscalizadas presuntivas²⁸ de acoso sexual originadas por denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, según sexo afectado y año. Desde 01 enero 2019 al 30 abril 2024

Sexo afectado	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hombre	29	19	29	30	33	13
Mujer	363	298	265	403	467	155
No identificado	0	0	0	0	0	0
No aplica ²⁹	542	548	317	498	549	149
Total	934	865	611	931	1.049	317

²⁸ Cabe hacer presente al lector/a que las denuncias se califican como presuntivas toda vez que se refieren a todas aquellas que son interpuestas ante la DT. Todas estas deben ser investigadas y el resultado de esta indagatoria puede dar como resultado si hubo o no acto de acoso sexual.

²⁹ Corresponde a materias relacionadas a temas reglamentos, plazos y procedimientos de investigación de los casos.



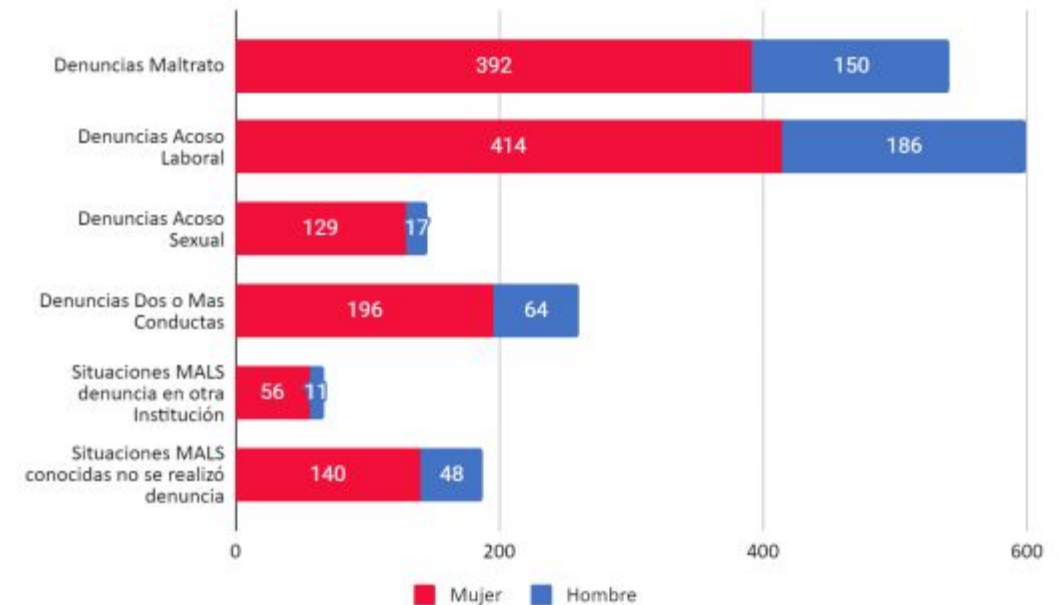
Cifras y estadísticas

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

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

Fuente: Servicio Civil

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



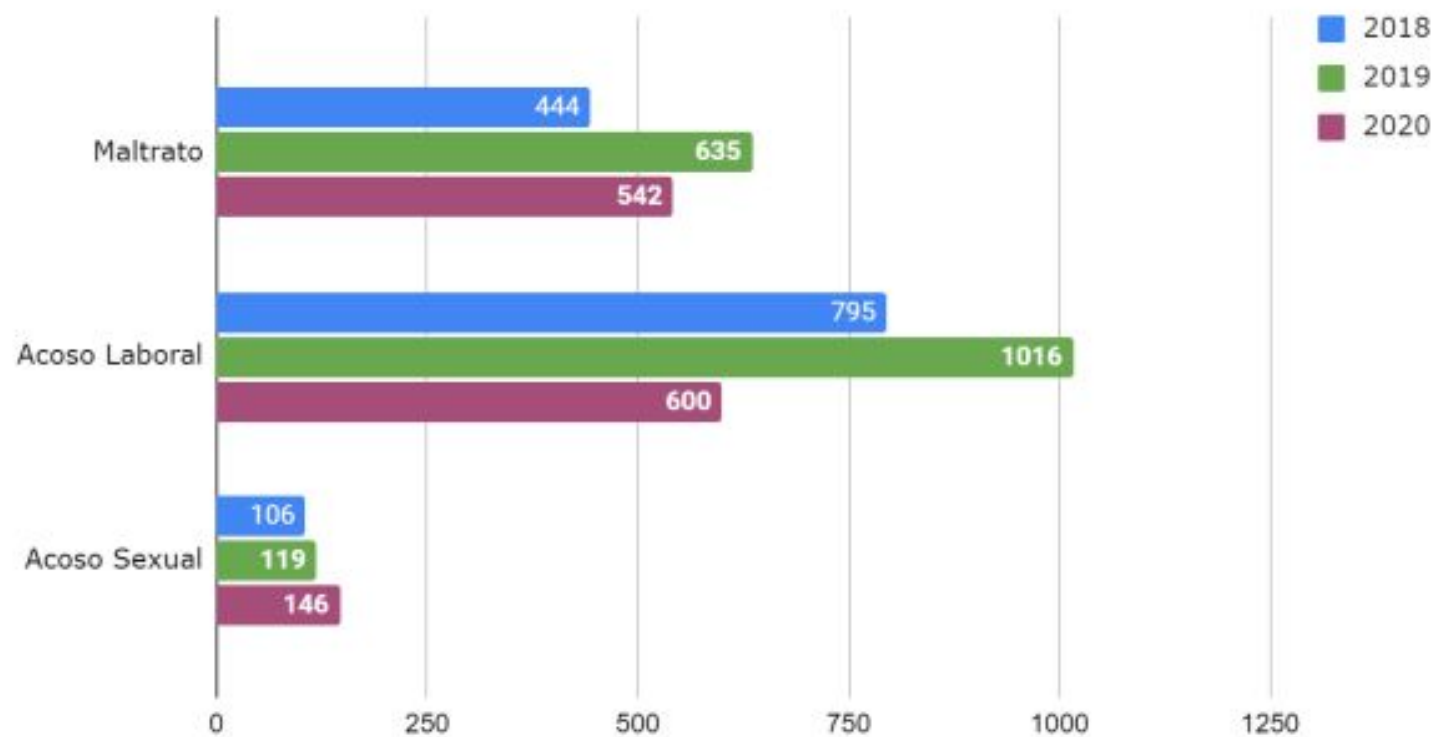
Fuente: Servicio Civil

Chile



Cifras y estadísticas

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



Fuente: Servicio Civil

Chile

Datos sector público

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

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



Convenio 190 suscrito por el Gobierno de Chile

Rol del Estado

Respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con **consideraciones de género** para prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo.



En Chile existen múltiples instrumentos para abordar la violencia laboral: legislación, instructivos, orientaciones, formación y capacitación, seminarios.



Ley Karin. Su origen y vinculación con el convenio 190 de la OIT.

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



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

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



Ley Karin. Definiciones

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

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



Ley Karin, como refuerzo a Política Pública para garantizar erradicación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

- Fortalece mecanismos para avanzar en **prevención** de la violencia en el mundo del trabajo y en el perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual; se incorporaron a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.
- Tanto esta Ley como el Convenio 190 amplían y clarifican no solo el concepto de violencia y acoso, sino que también ponen el acento en la **prevención** de estas conductas.
- Con la Ley, junto con las modificaciones realizadas por el Gobierno al marco normativo, se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, para dar garantías a los y las denunciantes.
- Incluye normas relativas al derecho que les asiste a las y los trabajadores para que el empleador implemente protocolos de **prevención**, estableciendo medidas referidas a resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación.
- Garantiza una protección y prevención igualitaria ante casos de acoso en el ámbito laboral.



Ley Karin, como refuerzo a Política Pública para garantizar erradicación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

- Pese a que instituciones cuenten con protocolos para la denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y/o sexual, las cifras señalan que no todos los casos son denunciados, muchos casos **no logran ser constatados**, existe **desconfianza** en los instrumentos.
- Existe desconocimiento respecto de los derechos de las y los trabajadores y mecanismos para **denunciar**.
- Quienes investigan no siempre tienen como prioridad estos temas, cuentan con escasa **formación en género**, y la temática se considera “blanda” (la palabra de uno/a contra otro/a).
- Escasas orientaciones para abordar la investigación con enfoque de género: se reproducen **estereotipos** de género.

La Ley Karin establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatibles con la dignidad de las personas y con perspectiva de género. Además, incorpora obligaciones y plazos específicos de investigación ante la recepción de denuncias por acoso sexual, acoso laboral o violencia.



Relación con procedimientos actuales (MALS)

En 2024, 45 Servicios ha comprometido en sus programas de género acciones en la materia

- 25 tienen medida en PMG
- 20 tienen medida en el programa

TIPO DE COMPROMISOS 2024

- Actualización procedimiento.
- Elaboración e implementación Plan de prevención.
- Formación a actores clave: receptores/as de denuncia, fiscales, jefaturas, otros.
- Difusión del procedimiento.
- Otras acciones asociadas (monitoreo, seguimiento, reducción indicadores).



En resumen...

La Ley Karin, previene, investiga y sanciona el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. La Ley adopta, entre otras, medidas de adecuación relacionadas a los lineamientos del Convenio 190 y establece protocolos y medidas concretas para garantizar entornos laborales seguros para las y los trabajadores. Se debe lograr:

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





**Gobierno
de Chile**

gob.cl