



# Inclusión y Género

**Seminario Acoso Laboral y Sexual.  
Diferentes perspectivas. ¿Diferentes  
soluciones?**

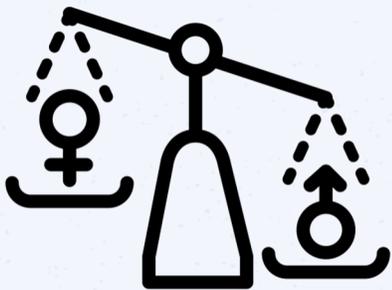
Contraloría General de la República, diciembre 2022



# 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.
- El trabajo doméstico para el sostenimiento de la vida sigue siendo realizado en su mayoría por las mujeres, desempeñen o no trabajo remunerado.
- Brechas se acentúan en periodos de crisis.



# Estereotipos y roles

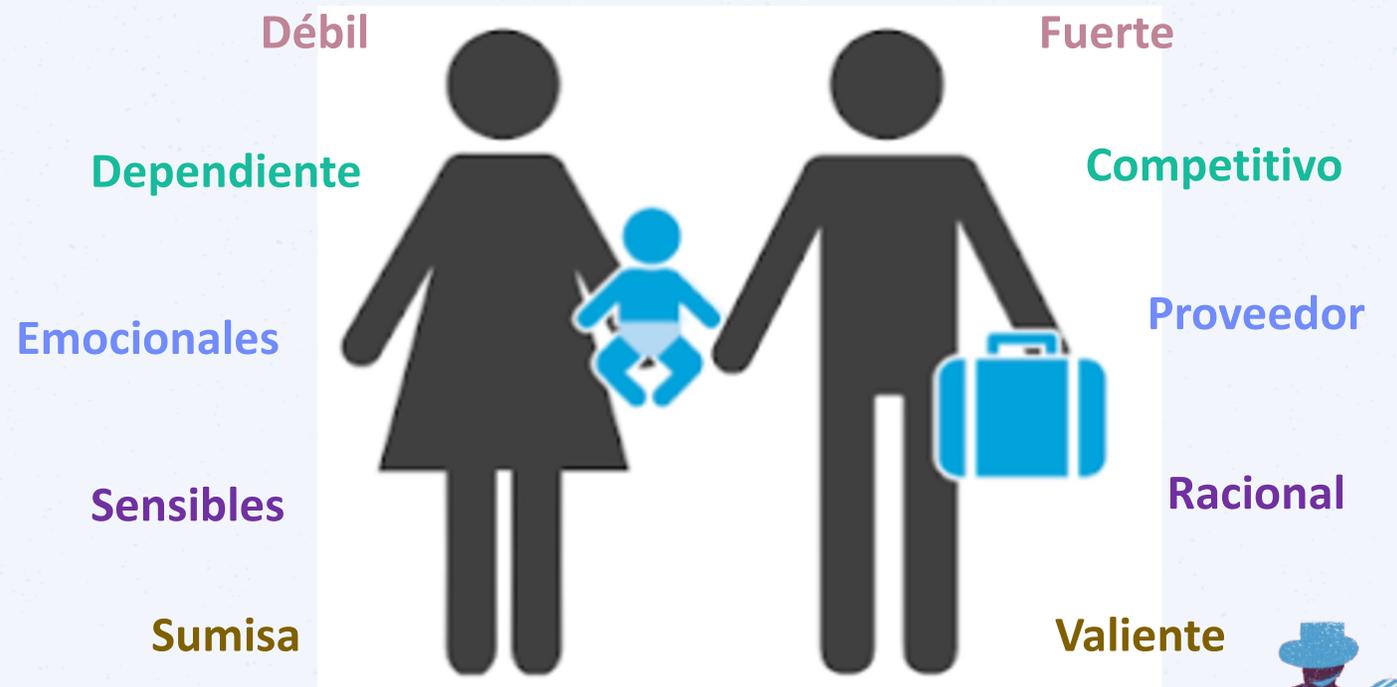


## Roles de Género

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.



# Discriminación de género

El **patriarcado** refiere a una forma tradicional de org. social que suele ser la base de la desigualdad y discriminación de género. Según este sistema, se le confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino.

La **desigualdad de género y la exclusión** varían de un lugar a otro. Hay diferentes formas de discriminación y estereotipos de género y una distribución desigual de poder entre mujeres, hombres, niñas y niños, y otros géneros, además de la exclusión basada en múltiples factores: raza, clase, pertenencia a pueblos originarios, idioma/ lengua, orientación sexual, identidad de género.

Las personas tienen múltiples identidades que dan forma a sus experiencias. Se debe abordar la desigualdad de género observando cómo estas identidades se entrelazan e inciden en las formas de discriminación (interseccionalidad).

La desigualdad de género intensifica los efectos negativos de todas las demás formas de exclusión; la exclusión es distinta y, en muchos casos, peor para las mujeres y las niñas y personas de las disidencias sexo genéricas.

La **inclusión** implica incorporar a las personas de manera significativa, mejorando su participación social y el ejercicio de sus derechos. Requiere abordar las causas y entender la magnitud del entrelace de las diferentes formas de exclusión.



# Hoja de ruta. Programa de gobierno



## Feminismo

- Perspectiva de la sociedad y la economía. Eje principal la protección y sostenibilidad de la vida (productiva y reproductiva). Cuestiona las dinámicas sociales, marcos normativos y políticas públicas en el cuidado.
- Superar la división del trabajo por sexos, distribución del poder y erradicación de todos tipo de violencias hacia mujeres y disidencias sexuales.



## Transición ecológica justa

- Sustentabilidad. Estrategia de adaptación a la crisis climática.
- Nuevo rol del Estado, impuso a la innovación y transformación digital, focalizada en generar tejido productivo y reconversión laboral.

# Hoja de ruta. Programa de gobierno



## Descentralización

- Distribuir el poder del Estado de forma igualitaria en el nivel territorial.
- Papel vital de las regiones.
- Mejor desarrollo de zonas rurales.



## Trabajo decente

- ODS.
- El trabajo para desarrollar una vida plena: jornada 40 horas, salario mínimo, legislación, entre otros.

# Marco internacional



- Compromisos de Chile en la materia.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Eliminación de la Violencia contra la Mujer (CEDAW).
- Conferencia Mundial sobre DDHH de Viena (1995).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible: ODS 8 y ODS 5.
- Convenio 190 OIT sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, 2019.
- Estrategia de Montevideo: Agenda de Género al 2030, América Latina y El Caribe.



# Marco normativo nacional



- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°.
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el Principio de Probidad Administrativa.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo funcionario y funcionaria/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios/as.
- Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada, y protección de datos de carácter personal.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la Discriminación.
- Ley N° 20.820, crea Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y procura la eliminación de todo tipo de discriminación arbitraria contra las mujeres.
- Ley N° 21.120, Ley Identidad de Género, reconoce y da protección al derecho de identidad de género.
- Código de las Buenas Prácticas Laborales (CBPL), Instructivo presidencial de fecha 15 de junio de 2006.
- Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de Denuncia y Sanción de MALS, Servicio Civil, 2015.
- Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales, enero de 2015.
- Instructivo Presidencial N°006 sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del MALS en los ministerios y servicios de la Administración del Estado de 23 de mayo de 2018.
- Orientaciones para la prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos, Dirección Nacional del Servicio Civil, año 2018.
- Guía perspectiva de género en planes de prevención y procedimientos de denuncia, investigación y sanción de MALS, MMEG, 2018.



# Género y relaciones laborales



Prevención y abordaje de Maltrato, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual (MALS) y/o prácticas discriminatorias

Ambiente de  
trabajo libre de  
MALS

Dignidad

Procedimiento  
expedito

Las organizaciones no son neutras al género  
CAMBIO CULTURAL



# Elementos de género en prevención de MALS



- Las normas, objetivos, estrategias y procedimientos de la organización deben fijar la postura institucional respecto de la temática.

Adhesión explícita a la igualdad de género; promoción y difusión de dicha postura. Plan de prevención en que se basa el procedimiento debe incorporar acciones y contenidos relativos a igualdad de género; plan de formación; difusión; inducción, entre otros.

- Considerar el tamaño, la composición por sexo de la dotación, la distribución territorial, el grado de institucionalización de la perspectiva de género, la preexistencia de normativa que regule las relaciones internas y de normativa de control del maltrato y acoso mismo, la cultura organizacional.



# Elementos de género en prevención de MALS



- Disponer de procedimientos claros y precisos tanto para facilitar denuncia como para investigar y sancionar.
- Alcance: Cumplir el definido por el IP. Se recomienda como buena práctica el abordaje que la institución le dará a casos con personal de empresas externas.
- Desarrollar planes de prevención, realizar monitoreo y seguimiento permanente.
- Resguardo de personas y reparación.
- **Principios:** Confidencialidad; Imparcialidad; Rapidez; Responsabilidad; Igualdad de Género.





# Perspectiva de género en los Principios para el abordaje de MALS



# Principios



**Igualdad de género:** igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, garantizados a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

La institución debe adherir de manera explícita a este principio.  
Plan de Prevención lo debe contemplar en sus distintos niveles.  
Quienes intervienen deben estar capacitadas/os en este tema y ser reconocidos por funcionarios/as en este aspecto.



# Principios



**Confidencialidad:** garantizar que se dé de manera efectiva, resguardando siempre que las personas denunciantes puedan gozar de protección en su dignidad y derechos. Muchas veces la organización no procura el cuidado necesario para evitar que la persona denunciante quede “expuesta” y se comente sobre la situación.

## Considerar:

La asimetría de poder en el acceso a la información.

Cautelar que el acceso a la información sea en igualdad de condiciones.

La facilidad “cultural” para referirse a la vida privada o sexual de las mujeres.

No tolerar excepciones de ningún tipo en casos de acoso y su normalización por la cultura.



# Principios



**Rapidez:** la organización debe revisar qué importancia le da al tratamiento de estos casos. Si son estas investigaciones las que quedan “en el tintero”, hay una necesidad de que se modifique, y de la importancia cumpliendo con este principio, para trabajar en la erradicación de la violencia laboral.

El acoso sexual y laboral afecta fuertemente la salud mental de las personas, por lo que la rapidez del procedimiento ayudará a reparar más tempranamente, especialmente en casos de acoso sexual hacia trabajadoras.

La rapidez del procedimiento será la medida del compromiso y la importancia que la organización le da al tema de igualdad de género y no discriminación.



# Principios



**Imparcialidad:** cuando no se ha trabajado en sensibilización y revisión de los prejuicios y estereotipos presentes en la organización, muchas veces las actuaciones en el procedimiento se “nutren” de esta carga cultural y quienes intervienen no logran alcanzar la imparcialidad en su actuar.

Fundamental evitar cualquier indicio de sexismo tanto en el proceso de la investigación como en la definición de la sanción: “estaba enamorado”; “ella igual recibió los regalos”, “nunca dijo que no”, “usaba escote y falda corta”, etc.



# ¿Qué podemos hacer en la organización para promover el buen trato con enfoque de género?



- ✓ Reconocer que tenemos sesgos.
- ✓ Identificar cuáles son esos sesgos (diagnóstico).
- ✓ Evitar los estereotipos y las generalizaciones.
- ✓ Formación y sensibilización de las personas de la organización (plan de capacitación, inducción, difusión. Autoformación, transformación).
- ✓ Revisar las políticas de la organización, trabajar sobre las modificaciones necesarias e incluir enfoque de género en los procesos: procedimiento y plan de prevención.
- ✓ Trabajo conjunto para abordarlos.



