



Recomendaciones
**AMBIENTES DE
TRABAJO LIBRES
DE VIOLENCIA
DE GÉNERO**



3ra Edición, con la colaboración de ONU Mujeres.

**RECOMENDACIONES AMBIENTES DE TRABAJO
LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Ministra de las Culturas, las Artes y el Patrimonio:

Carolina Arredondo Marzán

Subsecretaria de las Culturas y las Artes:

Jimena Jara Quilodrán

Jefa del Departamento de Fomento:

Claudia Gutiérrez Carrosa

Desarrollo de contenidos: Departamento de Fomento de la Cultura y las Artes, Sección de Participación, Género e Inclusión de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes y ONU Mujeres, con los aportes de las siguientes organizaciones:

Nosotras Audiovisuales (NOA)
Red de Organizaciones en la Música, Mujeres y
Disidencias Asociadas (ROMMDA)
Sindicato de Actores y Actrices de Chile (SIDARTE)
Red Feminista del Libro (REDFEM)
Autoras Chilenas (AUCH).

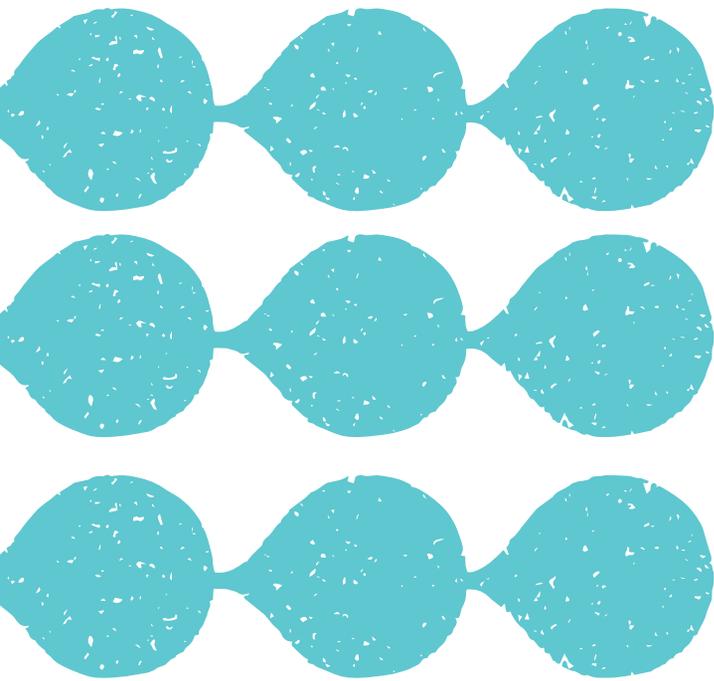
© Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2024.

Recomendaciones

AMBIENTES DE TRABAJO LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO



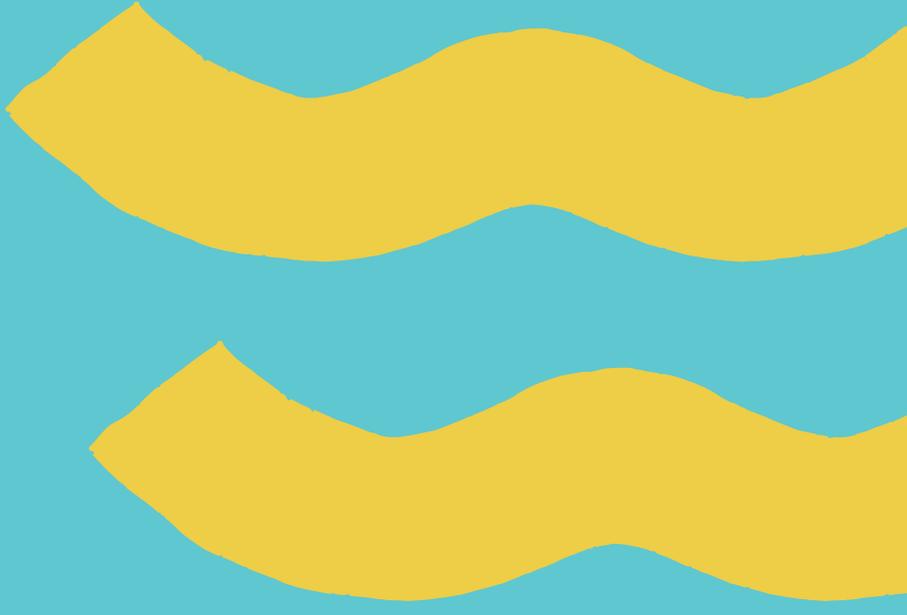
Conto



enido

- 6** | **1. Introducción**
- 10** | **2. Conceptos generales para comprender el enfoque de género**
- 18** | **3. Transformación cultural hacia la igualdad y la equidad de género**
- 22** | **4. Definiciones derivadas de los conceptos generales**
- 40** | **5. Recomendaciones para prevenir y actuar ante acoso y/o violencia sexual en el ambiente laboral**
- 56** | **6. Vínculos para mayor orientación**
- 58** | **7. Documentos de referencia: orientaciones, protocolos y marco normativo**

INTRODUCCIÓN



1

INTRODUCCIÓN

El documento de recomendaciones para la prevención y erradicación de la violencia de género en los espacios laborales del sector artístico-cultural, actualizado y publicado por la Subsecretaría de las Cultura y las Artes en colaboración con ONU Mujeres Chile en diciembre de 2023, representó un importante insumo para la promoción de ambientes laborales libres de discriminación y violencia de género.

A partir de la ratificación por parte del Estado de Chile del Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (C190 OIT), se introdujeron nuevos estándares internacionales que implican avanzar tanto normativamente como en la transformación cultural, permitiendo construir espacios laborales seguros, saludables, libres de violencia y acoso, integrando para ello la perspectiva de género. Para responder a estos desafíos, se elaboró y promulgó la ley N° 21.643, que “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo” conocida como Ley Karin. Su entrada en vigencia el 1 de agosto de 2024, ha introducido un nuevo marco normativo que refuerza y amplía las obligaciones legales en esta materia, haciendo necesaria una segunda actualización del documento.

La ley N° 21.643, diseñada para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en los espacios laborales, establece nuevos mecanismos que fortalecen la protección de las víctimas y amplía las responsabilidades de empleadores en cuanto a la creación de entornos seguros y libres de acoso. Este nuevo cuerpo legal incorpora cambios conceptuales clave que deben reflejarse en las políticas y recomendaciones actuales del sector artístico y cultural, tales como la inclusión de la violencia de género en todas sus formas y la necesidad de garantizar que las organizaciones implementen medidas de

prevención y protocolos de actuación claros y efectivos en casos de violencia y acoso.

Entre las modificaciones más destacadas, la ley N° 21.643 introduce criterios más específicos de prevención, que obligan a las empresas y organizaciones empleadoras del sector público y privado, con independencia de su tamaño, a implementar medidas preventivas, como planes de capacitación permanentes para todos los niveles organizacionales, con un enfoque especial en la sensibilización sobre la violencia basada en género. Además, establece sanciones más severas para quienes no cumplan con los nuevos estándares legales, lo que refuerza la responsabilidad de empleadores en la protección de sus trabajadores y trabajadoras.

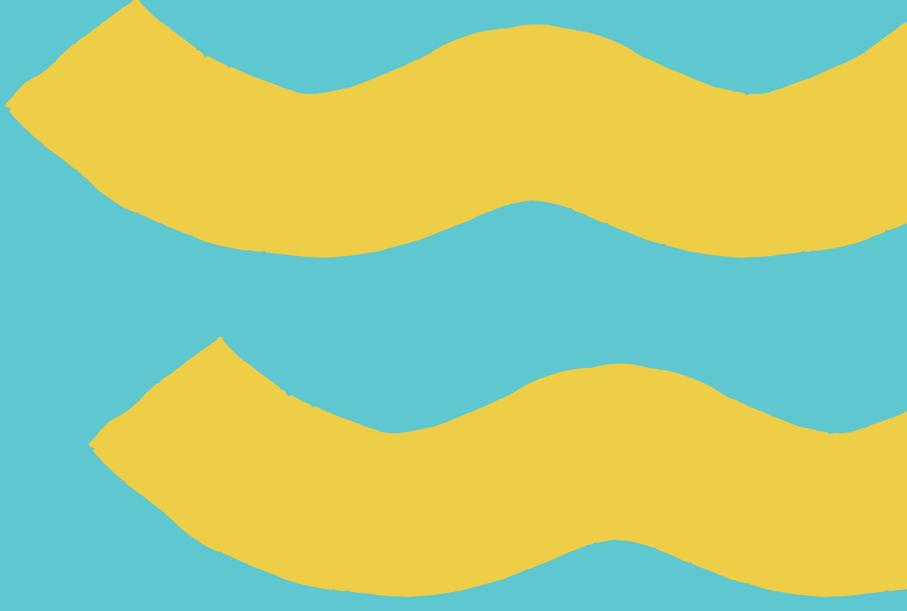
Dado que la guía “Recomendaciones ambientes de trabajo libres de violencia de género 2023” fue lanzada solo unas semanas antes de la promulgación de esta ley, es imperativo actualizarla nuevamente para asegurar que las recomendaciones propuestas estén alineadas con las nuevas disposiciones de legales. Esto garantizará que las organizaciones del sector artístico y cultural no solo cumplan con el nuevo marco legal, sino que también se posicionen como líderes en la promoción de entornos laborales seguros y equitativos.

Confiamos en que esta guía, a través de orientaciones, ejemplos y recomendaciones prácticas, facilitará a las organizaciones y proyectos beneficiarios de los fondos concursables de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes la implementación de acciones preventivas y efectivas, promoviendo un entorno laboral que fomente la igualdad, la inclusión y la seguridad de todas las personas, con especial atención a la prevención de la violencia de género en todas sus manifestaciones.



CONCEPTOS GENERALES PARA COMPRENDER EL ENFOQUE DE GÉNERO

2



CONCEPTOS GENERALES PARA COMPRENDER EL ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género corresponde a una perspectiva de análisis crítico que analiza cómo la construcción cultural de la diferencia sexual, se traduce en relaciones de poder entre los géneros que determinan todas las áreas de la vida. Este enfoque reconoce que las experiencias, roles, oportunidades y desafíos pueden variar significativamente según el género, y busca abordar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres, hombres, diversidades y disidencias sexo genéricas. Por ello, conforma también una estrategia para la implementación de acciones, proyectos, normas y políticas sociales, económicas y culturales en aras de la consecución de la igualdad. "Es un enfoque crítico e histórico de la sociedad humana, profundamente enraizado en la reflexión feminista y orientado hacia una concepción del desarrollo y la democracia como procesos que deben estar centrados en los seres humanos con un claro fundamento ético cuyo valor esencial es la igualdad. Lo que diferencia a las interpretaciones tradicionales de la que fundamenta la perspectiva de género tal como la conocemos actualmente, es que aquellas, a diferencia de la interpretación histórica reciente, han sostenido que los comportamientos de hombres y mujeres están determinados por razones biológicas."¹

Actualmente, el enfoque de género es parte de diversos instrumentos para su transversalización en el Estado, como una perspectiva que enriquece el análisis, y aporta a generar acciones más eficientes y eficaces en diversos ámbitos de su quehacer.

La perspectiva o enfoque de género ha desarrollado un robusto cuerpo teórico. Para evitar confusiones, comprender este enfoque y asegurar su correcto uso destacamos los siguientes conceptos básicos: sexo, género, roles de género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual.

 1. Prince, Evangelina García (2003). Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas. Caracas, Friedrich Ebert Stiftung.

Sexo

Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Sobre esas características biológicas del cuerpo, la cultura construye y atribuye un conjunto de funciones, roles y significados estereotipados para hombres y mujeres, dando paso al concepto de género². En este sentido, el sexo correspondería más bien al ámbito de la naturaleza³, a partir de cuya interpretación, la cultura occidental establece una dicotomía excluyente⁴.

Es preciso señalar que, si bien nuestra sociedad ha establecido solo la posibilidad de dos sexos -hombre y mujer-, también existen personas que nacen con otras variaciones cromosómicas o de genitales internos o externos, que no se ajustan a las clasificaciones binarias de los cuerpos masculinos o femeninos, y que la mayoría de las veces son sometidas a tratamientos quirúrgicos innecesarios de normalización para poder entrar en estas categorías. Esto quiere decir que hay otras existencias más allá del binarismo hombre-mujer; por lo tanto, urge un cambio de paradigma que les otorgue reconocimiento y derechos. Por ello, hoy se ha comenzado a hablar de sexo *asignado al nacer*.

2. Sin embargo, autoras como Fausto-Sterling, en base a las experiencias discriminatorias y violentas vividas por personas intersex, se preguntan ¿Por qué debería haber sólo dos sexos?, denunciando el déficit de categorías para representar otros cuerpos no 100% masculinos o femeninos. En Anne Fausto-Sterling, *Cuerpos sexuados. La política de género y la construcción de la sexualidad* (2006, pp. 103-104). Madrid: Melusina. construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud. Madrid: Crítica.

3. Sin embargo, la discusión teórica actual plantea como el sexo también es cultural. En este sentido, como planteó Bourdieu (2001), el sexo-género es la naturalización de lo cultural, por ello hay quienes hablan del concepto de sexo como una categoría médico-biológica asociada a prácticas disciplinares occidentales.

4. Butler, Judith (2001). *El Género en Disputa*. 1ª ed. México: Paidós

Género

Es la construcción social, cultural, política y económica de la diferencia sexual. Contempla el conjunto de ideas, creencias, representaciones, atributos, mandatos, roles y relaciones que en una sociedad establece lo que es propio de los hombres (lo masculino) y de las mujeres (lo femenino). Estas construcciones se reproducen a través de los procesos de socialización y responden a contextos históricos, sociales, políticos y culturales específicos.

De este modo, la cultura de cada comunidad o sociedad determina un sistema sexo-género en el ámbito simbólico, en la división del trabajo (roles de género) y la distribución de recursos. Esa variabilidad es muy amplia, y puede producir diferentes grados de desigualdad y de discriminación entre los géneros.

Es relevante destacar que género no es sinónimo de mujer, pues las relaciones de género involucran mandatos culturales que afectan a todas las personas, por tanto, su superación implica cambios sociales que convocan a la sociedad en su conjunto. En efecto, es en estas relaciones en las que se observa cómo las diferencias se transforman en desigualdades de género; es decir en relaciones de poder y jerarquía.

Por otra parte, hablar de “la mujer” en singular es conceptualmente incorrecto, ya que implica tratar a las mujeres como un grupo homogéneo con características y experiencias idénticas. La diversidad entre las mujeres en términos de edad, clase social, etnia, orientación sexual, entre otros aspectos, es significativa, por lo que utilizar el singular para referirse a “la mujer” tiende a simplificar y generalizar la realidad. Conceptualmente, es más preciso y correcto hablar de “las mujeres” en plural para reconocer esta diversidad, las múltiples identidades, experiencias y desafíos que existen dentro de este grupo. Además, al referirse a “las mujeres”, se reconoce la importancia de abordar las desigualdades de género desde una perspectiva interseccional, que considera cómo las diversas identidades y sistemas de opresión interactúan y se entrelazan. En lugar de asumir una experiencia única para todas las mujeres, se reconoce que las mujeres pueden enfrentar desafíos adicionales o diferentes según su contexto socioeconómico, cultural, étnico, etc.



Al proporcionar un marco conceptual y teórico para comprender las dinámicas sociales, culturales y políticas relacionadas con las identidades y roles de género, el género opera también como una categoría de análisis, que permite examinar cómo las construcciones, las normas y expectativas sociales sobre lo masculino y femenino influyen en la forma en que las personas interactúan, se comportan y son tratadas en la sociedad. Ayuda a explicar y ampliar aspectos de la realidad previamente no considerados, y es aplicable a todas las esferas de la vida. Este enfoque reconoce que las categorías tradicionales de lo femenino y masculino no son estáticas ni universales, y que las experiencias de género pueden ser diversas y fluidas. También permite reconocer cómo las relaciones de género se entrelazan con otras dimensiones de la identidad, como la raza, la clase social, la orientación sexual, y la discapacidad, por mencionar algunas, lo que da lugar a experiencias únicas y complejas.

Las categorías de sexo y género nunca pueden ser analizadas o comprendidas separadamente, ya que se encuentran estructuralmente relacionadas en un sistema, que reconocemos como el sistema sexo-género⁵, que es el que determina los roles y funciones que las personas cumplen en la sociedad. Sin embargo, algunas perspectivas teóricas plantean que el sexo también sería un producto social y que la distinción entre el sexo como algo "natural" y el género como algo "construido" es cuestionable, ya que perpetúa la idea de que existe algo indisputable e inamovible.



5. Rubin, Gayle (1986). "El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo". Nueva Antropología, Vol. VIII, No. 30, México.

Roles de género

Son conjuntos de comportamientos y responsabilidades sociales que se espera y se cree que las personas deben desempeñar según su adscripción a un sexo-género en un determinado contexto sociocultural (cuidadora, proveedor, líder, etc). Los roles de género varían en las diferentes culturas y sociedades y cambian en el tiempo. Además, dentro de una misma cultura también se relacionan a características como la edad, la clase social, la pertenencia étnica, etc⁶. Las responsabilidades y roles de género están relacionadas con la estructura familiar, el acceso a oportunidades, recursos y el acceso al poder, así como a los impactos específicos de la economía global, y otros factores locales relevantes tales como las condiciones ecológicas.

Identidad de Género

Es la percepción que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a su género y la vivencia personal del cuerpo, la que podría coincidir o no con sus características biológicas y sexuales. Las personas no nacen biológicamente predeterminadas con una identidad de género, sino que la adopción de una identidad personal es el resultado de un largo proceso de construcción a partir de una serie de relaciones. Dentro de esta categoría se encuentran, por ejemplo, las personas transgénero.

Expresión de Género

Este concepto se refiere a la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar, vestir, modificaciones corporales, o formas de



6. Durante la primera mitad del siglo XX, la antropóloga norteamericana Margaret Mead desarrolló una investigación sobre la relación entre sexo y temperamento en tres sociedades indígenas dentro de un territorio de un radio de 100 km. Llegó a la conclusión de que lo único constatable es que las sociedades y comunidades tienen diferencias entre hombres y mujeres, pero que no es posible establecer unas diferencias universales, iguales para todas las sociedades. Esto significa que no se puede definir científicamente un único modo de ser mujer y hombre que trascienda a las diferencias de un determinado grupo sociocultural. Además, identificó que dichos pueblos indígenas son conscientes de que otros pueblos pueden tener otras formas asociadas al ser hombre y ser mujer.

comportamiento e interacción social, entre otros aspectos. Es decir, este concepto se vincula con la manera de expresarnos en contextos sociales. La expresión de género puede coincidir o no con las expectativas sociales sobre la identidad de género y la orientación sexual. No existe un continuo natural entre sexo-identidad de género-expresión de género-orientación sexual.

Orientación sexual

Se puede comprender como la atracción física, sexual o afectiva que una persona siente hacia otras. La orientación sexual se da en un continuo que puede transitar desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad, como también la asexualidad. Las personas bisexuales pueden experimentar una atracción sexual, emocional y afectiva hacia personas de su mismo sexo y del sexo opuesto, mientras que una persona asexual no experimenta atracción sexual y/o no desea contacto sexual con otra persona.

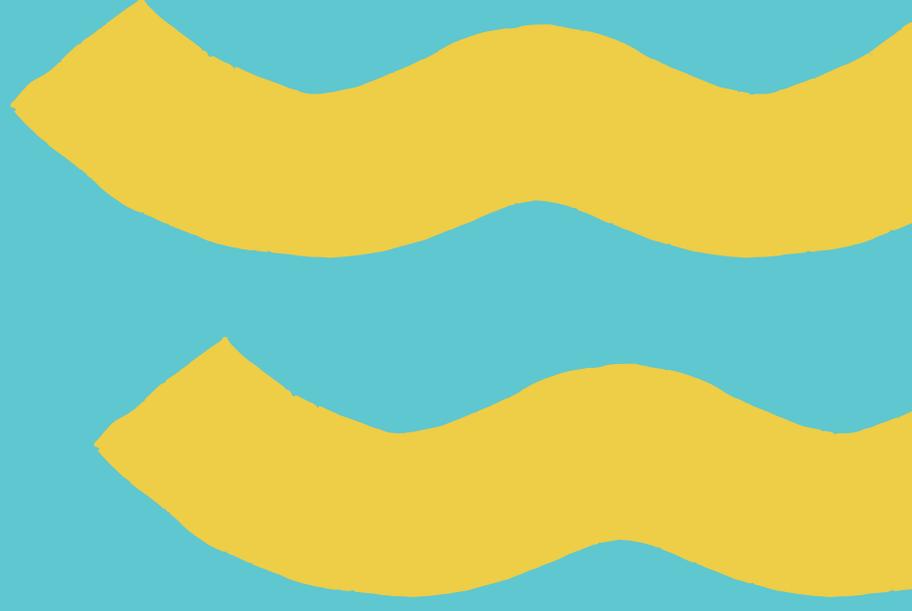
La orientación sexual es diferente de la conducta sexual porque se refiere a los sentimientos y al concepto de uno mismo. Las personas pueden o no expresar su orientación sexual en sus conductas.

Diversidades y disidencias sexo genéricas

La diversidad sexo genérica se refiere a la amplia gama de experiencias y expresiones de género que existen más allá de las expectativas normativas asociadas con el sexo asignado al nacer, mientras que las disidencias sexo genéricas, hacen referencia a aquellas expresiones de sexualidad que cuestionan el régimen heteronormativo y la matriz heterosexual. El término se usa en algunos sectores de América Latina y el Caribe para nombrar y reivindicar a la politización de las identidades, las prácticas culturales y los movimientos sociales o políticos que ponen en tela de juicio la heterosexualidad como norma social hegemónica.

TRANSFORMACIÓN CULTURAL HACIA LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

3



TRANSFORMACIÓN CULTURAL HACIA LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Tal como señalan la Unesco y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el respeto de la diversidad y el ejercicio de los derechos culturales de todas las personas están indisolublemente ligados al ejercicio de la igualdad de género, lo que tiene un impacto directo en la calidad de la participación de hombres, mujeres, diversidades y disidencias sexo genéricas en la vida cultural de sus comunidades y sociedades.

Los derechos culturales se inscriben en el conjunto de instrumentos internacionales de derechos humanos. El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales estipula en su artículo 3 el compromiso de los Estados Parte de asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto. Específicamente, su Comité ha señalado que, la incorporación de este artículo es para indicar que “además de prohibir la discriminación, se deben reconocer expresamente esos derechos tanto a la mujer como al hombre, en pie de igualdad, y se deben arbitrar los medios adecuados para garantizar a la mujer la posibilidad de ejercer sus derechos”⁷.

La **igualdad de género** se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas, con independencia de su género. Igualdad no significa que mujeres y hombres lleguen a ser idénticos, sino que los derechos -su ejercicio efectivo, respeto y garantía-, las responsabilidades y las oportunidades de mujeres, hombres, diversidades y disidencias sexo genéricas no dependan del conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas sobre las cuales se establece la diferencia sexual y la consecuente división sexual del trabajo.

⁷ Comité DESC. Observación general N° 16: La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales. Disponible en: <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-no-16-igualdad-derechos-del-hombre-y-mujer-al-disfrute-derechos>

La igualdad de género es un principio ético, que reconoce la diversidad de los distintos grupos e implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de todas las personas. El derecho a la igualdad consiste en que las diferencias entre mujeres y hombres, así como entre mujeres, no se transformen en discriminaciones arbitrarias y violencias contra las mujeres. La igualdad de género se vincula asimismo estrechamente con las diversidades y disidencias sexo-genéricas al reconocer y respetar la variedad de identidades de género y expresiones de género que van más allá de las categorías tradicionales de masculino y femenino.

La igualdad, junto a la libertad civil y política, es un pilar inherente a las sociedades democráticas. Constituye un principio de los Derechos Humanos, como una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas. La igualdad tiene un aspecto formal, que dice relación con su garantía legal y, a la vez, tiene una expresión sustantiva, real o de hecho. El concepto de igualdad sustantiva que emana de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, se opone a la discriminación arbitraria, o trato desigual por prejuicios y estereotipos. Sin embargo, las medidas de acción positiva o tratos diferenciados que buscan anular las desventajas de las discriminaciones estructurales son consideradas necesarias para asegurar que los derechos no tengan un carácter simplemente declarativo y las personas puedan ejercerlos en pie de igualdad.

Por su parte, la **equidad de género** es un concepto que hace referencia a una estrategia para transformar las condiciones sociales y las desigualdades históricas que hacen que las mujeres, niñas y personas de la comunidad LGBTIQ+ sufran desproporcionadamente la violencia y las discriminaciones. También, se refiere al principio conforme al cual las personas acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades

y recompensas. Implica la búsqueda de resultados justos para mujeres, hombres, diversidades y disidencias sexo genéricas, por medio de la cual la igualdad de derechos debe proyectarse en un horizonte inexpugnable en los proyectos de desarrollo.

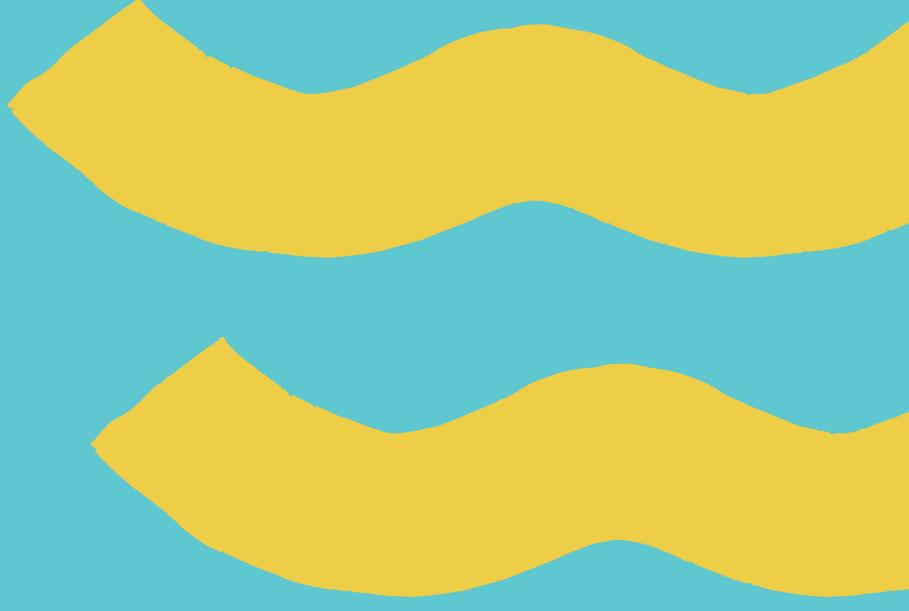
A través de la incorporación del **enfoque de género**, podemos identificar las estrategias y medidas de equidad de género necesarias para avanzar en la eliminación de las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres, niñas, diversidades y disidencias sexo genéricas en los distintos ámbitos de la vida social, política, económica y cultural, y en el desarrollo del proyecto de vida de las personas.

Por esta razón, incorporar el enfoque de género al quehacer artístico-cultural por parte de agentes del sector, gremios, organizaciones y colectivos en todas las fases del ciclo cultural contribuye a superar las desigualdades y las distintas formas de discriminación simbólicas y materiales, que afectan a mujeres, a diversidades y a disidencias sexo-genéricas. Es desde allí que se puede evitar reproducir y perpetuar los estereotipos de género en la distribución laboral y de cargos como, también, prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia de género.

Esta perspectiva, permite visibilizar necesidades, experiencias y abusos que sufren de forma desproporcionada las mujeres, diversidades y disidencias sexo-genéricas en el mundo del trabajo. Asimismo, permite evidenciar los efectos discriminatorios derivados de la asignación de roles, oportunidades, y relaciones desiguales de poder, facilitando formas de actuar ante variadas situaciones de discriminación, violencia y de desigualdad.

DEFINICIONES DERIVADAS DE LOS CONCEPTOS GENERALES

4



DEFINICIONES DERIVADAS DE LOS CONCEPTOS GENERALES

¿Qué se considera discriminación arbitraria?

En el artículo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) ratificada por Chile, se estipula que “discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Por tanto, la discriminación es producto de una acción u omisión que tiene como consecuencia que mujeres y niñas no puedan ejercer plenamente sus derechos.

La ratificación de esta Convención significa que el Estado se compromete con todas las mujeres y niñas que viven en el territorio, para que puedan ejercer sus derechos en todos los ámbitos de la vida social, política, cultural y económica sin discriminaciones arbitrarias de ningún tipo.

Los instrumentos de Derechos Humanos como la CEDAW, Belem do Pará y el C190, establecen los estándares internacionales que se deben implementar en los países. Dichos instrumentos obligan a los Estados que los ratifican, y no sólo al Gobierno en particular que lo ratificó, a tomar acciones desde todos sus órganos (ejecutivo, legislativo, judicial, órganos administrativos) y que van desde la adecuación de la legislación interna, ajustes administrativos e institucionales, hasta la asignación de recursos técnicos y financieros para garantizar su implementación y cumplimiento.



Para efectos de la ley N° 20.609, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. La discriminación será arbitraria cuando se funde en motivos como raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o a falta de ellas, sexo, maternidad, en condición de lactancia materna o amamantamiento, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, filiación, apariencia física, enfermedad o situación de discapacidad.

En caso de probarse discriminación arbitraria, el tribunal "dejará sin efecto el acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto". Asimismo, y como lo expresa la misma ley citada "el tribunal aplicará, además, una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio"⁸.

¿Qué es el acoso laboral?

De acuerdo a lo establecido en la ley 21.634, el acoso laboral refiere 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.



8. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&idVersion=Diferido>

Se debe destacar que la definición pone el acento que la conducta no se define por el sentido de quien la ejerce, sino por quien experimenta el sufrimiento, daño o perjuicio. De este modo, la normativa llama a poner atención en la forma en que se construyen y se van transformando las relaciones laborales, y aquello que puede constituir una conducta de agresión u hostigamiento.

Luego, en el marco del derecho internacional, la Organización de las Naciones Unidas reconoce que el acoso laboral vulnera los derechos fundamentales de las personas, generando nuevas enfermedades que se añaden a los riesgos tradicionales propios de la sociedad industrial, afectando la productividad y dañando a la sociedad en su conjunto, y constituye por lo tanto un problema de salud pública.

¿Qué es el acoso sexual?

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT), el acoso sexual en el trabajo es un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo, mientras que la CEDAW lo identifica como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres⁹.

Este tipo de acoso puede establecerse tanto en relaciones de jerarquía (vertical) como entre personas en un mismo nivel jerárquico (horizontal) y estadísticamente es mayoritario el acoso de hombres hacia mujeres. Se define como cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada con el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

“El acoso sexual puede tomar muchas formas y los términos utilizados para describir estos comportamientos, así como las

⁹. Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW).

*situaciones involucradas, pueden solaparse, como a menudo sucede en la vida real*¹⁰. El acoso sexual constituye en definitiva una transgresión a los derechos humanos, en tanto amenaza y perjudica la situación laboral y oportunidades de empleo, especialmente de las mujeres, quienes mayoritariamente experimentan este tipo de violencia.

La ley N° 20.005 del 8 de marzo de 2005 tipifica y sanciona el acoso sexual: *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el 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”*.

Los tipos de acoso sexual van desde el rango más leve (chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual, entre otros), medio (llamadas telefónicas y/o mensajes, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, entre otros), graves (manoseos, sujetar, acorralar, entre otros) hasta gravísimo (presiones físicas y/o psicológicas para tener contacto sexual de cualquier tipo).

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral

“Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”, de acuerdo a lo establecido por la ley 21.643.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión



¹⁰ Chappell, D. & Di Martino, V. (2006). *Violence at Work* (3ª. Ed.). Ginebra, Suiza: Labour Office.

de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo fijado por el legislador. Se entiende por estos comportamientos, como:

- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos de sexismo hostil pudiesen ser: Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición; humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición; comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades; silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, propios del contexto de las relaciones laborales. Entre

ellas, (debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular), es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, y cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión. Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar subrepticamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

El enfoque de género permite reconocer como la segregación vertical y horizontal afecta el desarrollo laboral de las mujeres, y determina asimismo distintas exposiciones a riesgos laborales y diferentes daños a la salud, que muchas veces son subvalorados. Lo anterior exige el desarrollo de estrategias de prevención que tengan una mirada de género para lograr efectivamente reducir riesgos y enfermedades. Para conocer más sobre determinantes de género en la salud laboral recomendamos revisar la “Guía de recomendaciones para incorporar perspectiva de género en la prevención de riesgos del trabajo” (2019) de la Superintendencia de Seguridad Social y la Circular N°3813 de “Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley N°21.643 (Ley Karin)” (2024).



¿Qué es el consentimiento?

Se refiere al principio fundamental de que todas las relaciones sexuales y actividades sexuales deben basarse en el acuerdo voluntario, informado y mutuo de todas las personas involucradas. El consentimiento es un componente clave de la igualdad de género y es esencial para prevenir la violencia sexual, el acoso sexual y otras formas de abuso sexual. ONU Mujeres y otras organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres promueven una definición clara y sólida de consentimiento para garantizar que todas las personas sean respetadas y tengan control sobre sus cuerpos y decisiones sexuales. El consentimiento debe ser dado de manera voluntaria, no viciado, sin presiones, coerción o amenazas, ni intercambio de favores o bienes y no se debe dar por sentado basándose en la falta de resistencia física.

¿Qué constituye violencia sexual?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia sexual se define como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito. La "Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem Do Pará", afirma que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a las mujeres el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Dentro de las múltiples manifestaciones de violencia sexual, existen determinadas acciones que son constitutivas de delito de acuerdo a nuestra legislación,

la cual establece como delitos sexuales todos aquellos actos que atentan contra la libertad sexual y la indemnidad sexual de las personas, independientemente de su edad, estrato social, raza, etnia, sexo o nacionalidad.

Una característica común a los delitos de índole sexual, es que se dan en un contexto de asimetría de poder que afecta directamente la voluntad o consentimiento, razón por la cual las mujeres y disidencias sexuales son dos de los grupos más vulnerables a sufrir este tipo de ataques. En la mayoría de los casos, los delitos sexuales ocurren a través de un proceso gradual y no en un evento único.

En Chile, los delitos sexuales se encuentran tipificados y sancionados en el Código Penal, Título Séptimo de los Crímenes y delitos contra el orden de las familias, contra la moralidad pública y contra la integridad sexual, Párrafos V y VI (artículos 361 al 375) y las penas, según el delito de que se trate, grado de desarrollo y participación, parten por regla general, desde los 3 años y un día de presidio.

Los delitos sexuales de mayor ocurrencia (aunque no los únicos) son la violación y el abuso sexual. En términos generales, la violación consiste en acceder carnalmente a la víctima por vía vaginal, anal o bucal. El abuso sexual, por su parte, es la realización de una acción sexual, distinta del acceso carnal, como, por ejemplo: tocaciones o besos en área de connotación sexual; simulación de acto sexual; exhibir o registrar material pornográfico de menores de edad o presenciar espectáculos del mismo carácter, entre otros.

Es importante denunciar estos delitos en las comisarías de Carabineros, cuarteles de PDI y Fiscalías a lo largo de todo Chile.

Asimismo, la ley 21.675 que "Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género", reconoce en su artículo 6 las distintas formas de violencia contra las mujeres en razón de su género, entre las cuales se incluye:

- **Violencia física:** toda acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad física, el derecho a la vida o la libertad personal de la mujer.
- **Violencia psicológica:** toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión, aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión o pensamiento.
- **Violencia sexual:** toda conducta que vulnere, perturbe o amenace la libertad, integridad y autonomía sexual y reproductiva de la mujer; y su indemnidad en el caso de las niñas.
- **Violencia económica:** toda acción u omisión, ejercida en el contexto de relaciones afectivas o familiares, que vulnere o pretenda vulnerar la autonomía económica de la mujer o su patrimonio, con el afán de ejercer un control sobre ella o sobre sus recursos económicos o patrimoniales, o en el de sus hijos o hijas o en el de las personas que se encuentren bajo su cuidado, en los casos que corresponda.
- **Violencia simbólica:** toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos que afecten su dignidad, justificar o naturalizar relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación contra la mujer que le produzcan afectación o menoscabo.

En ningún caso este concepto autorizará para ejecutar acciones que supongan impedir o restringir la producción y creación literaria, artística, científica y técnica o su difusión, o menoscabar la libertad de expresión.

- **Violencia institucional:** toda acción u omisión realizada por personas en el ejercicio de una función

pública en una institución privada, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la mujer ejerza los derechos previstos en la Constitución Política de la República, en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en la legislación. Para el caso de los órganos de la Administración del Estado y sus agentes, solo se considerarán las acciones u omisiones antes señaladas cuando el respectivo órgano no haya actuado en el marco de sus competencias y, como consecuencia de ello, ocasione un daño por falta de servicio.

- **Violencia política:** toda conducta de hostigamiento, persecución, amenazas o agresión realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, le cause daño o sufrimiento a la mujer, y que tenga por objeto o fin menoscabar, obstaculizar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos y de participación.
- **Violencia en el trabajo:** toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.
- **Violencia gineco-obstétrica:** todo maltrato o agresión psicológica, física o sexual, negación injustificada o abuso que suceda en el marco de la atención de la salud sexual y reproductiva de la mujer, especialmente durante la atención de la gestación, parto, puerperio, aborto o urgencia ginecológica.

¿Cómo se comprende la violencia y el acoso sexual en el mundo del trabajo?

La violencia y el acoso sexual en el trabajo y espacios laborales son incompatibles con el trabajo decente (C190 OIT).

El reciente Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la OIT, ratificado por Chile y depositado en junio del 2023 establece en su art. 1 que **a)** la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un 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, y **b)** la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

La implementación del Convenio se realiza a partir del 2024, y se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Es decir, cualquiera sea la relación contractual del o de la trabajadora; sean estas personas en formación, incluidos/as los/as pasantes y aprendices, las personas trabajadoras despedidas, las voluntarias, las personas en busca de empleo y las postulantes a un empleo, y las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a.

Así mismo, el Convenio establece que se aplica a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, es decir: en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste/a

toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Ley N° 21.643 (Ley Karin): Conductas contrarias a la dignidad de las personas

La entrada en vigencia de la ley 21.643, el 1 de agosto de 2024, tiene una relación directa con el Convenio 190 de la OIT. Ambos marcos normativos buscan prevenir y erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales, con un enfoque particular en el respeto de los derechos humanos y la creación de ambientes laborales seguros y dignos para todas las personas.

Medidas que establece la ley 21.643

- 1.** Incorpora nuevas definiciones legales y perfecciona las existentes, como son el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, y la no discriminación, además de incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales de manera explícita en el Art. 2 del Código del Trabajo.
- 2.** Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciantes.
- 3.** Establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el

trabajo, reforzando un enfoque preventivo el que estaba ausente en la regulación. Esto debe realizarse bajo las directrices establecidas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

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

Para conocer más información sobre las modificaciones que introduce la ley 21.643, se sugiere visitar <https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/>

¿Qué constituyen malas prácticas laborales relacionadas con el abuso y acoso sexual?

Acciones reiteradas que impongan o induzcan comportamientos sexuales a otra persona mediante el uso de la fuerza, intimidación, manipulación, coerción, amenaza o cualquier otro acto que anule o limite la libertad sexual de un individuo, tales como:

- Realizar tocaciones indebidas y roces de connotación sexual, a través de engaño, sorpresa u otras maniobras ejercidas sin el consentimiento de la otra persona.
- Comprometer la obtención de un trabajo o beneficio profesional en base a avances sexuales u otros comportamientos basados en el sexo y que, al existir una negación a la actividad sexual o romántica, se niegue la oportunidad laboral o beneficio a la persona (a través de chantaje o intimidación).
- Realizar comentarios de índole sexual a otra persona, bromas, gestos, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, a través de formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas, provocando un ambiente laboral hostil. Es importante destacar que los elogios (piropos) no profesionales o

que no están directamente relacionados a la actividad laboral que se está realizando (como, por ejemplo, halagos sobre apariencia física), resultan inadecuados y pueden ser percibidos por las personas como un tipo de violencia sexual.

- Conducta verbal de connotación sexual, que puede ser todo comentario sexista, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para realizar una actividad social fuera del lugar o ambiente de trabajo, después que se haya dejado claro que la insistencia es molesta. En esta conducta se incluye todo medio escrito.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual, como exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, viralización de fotos privadas, miradas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.

¿Por qué es importante abordar la discriminación y el acoso sexual en los espacios y relaciones laborales?

Como hemos planteado a lo largo de este documento, la discriminaciones arbitrarias por razones de sexo-género, y la violencia basada en género en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural, política y familiar afectan gravemente a las personas, y en mucho mayor medida a las mujeres, diversidades y disidencias sexo genéricas, vulnerando sus derechos, impidiéndoles su pleno ejercicio y generando una serie de consecuencias en sus oportunidades, autonomía económica, salud mental y el desarrollo de sus propios proyectos de vida; como también en la vida de sus familias, comunidades y países.

Es por ello, que se deben desarrollar políticas y prácticas que aborden su prevención, sanción y reparación en todos los ámbitos. Es así como se comprende en la política de seguridad y salud en el trabajo, que hoy

incluye la medición obligatoria de 12 factores de riesgos psicosociales en el trabajo, que corresponden a “todas aquellas interacciones entre el ambiente de trabajo, el contenido del mismo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral.”¹¹

Las áreas de Recursos Humanos deben abordar los siguientes 12 factores de riesgo psicosocial:

1. Carga de trabajo
2. Exigencias emocionales
3. Desarrollo profesional
4. Reconocimiento y claridad de rol
5. Conflicto de rol
6. Calidad del liderazgo
7. Compañerismo
8. Inseguridad en las condiciones de trabajo
9. Equilibrio trabajo y vida privada
10. Confiabilidad y justicia organizacional
11. Vulnerabilidad
12. Violencia y acoso

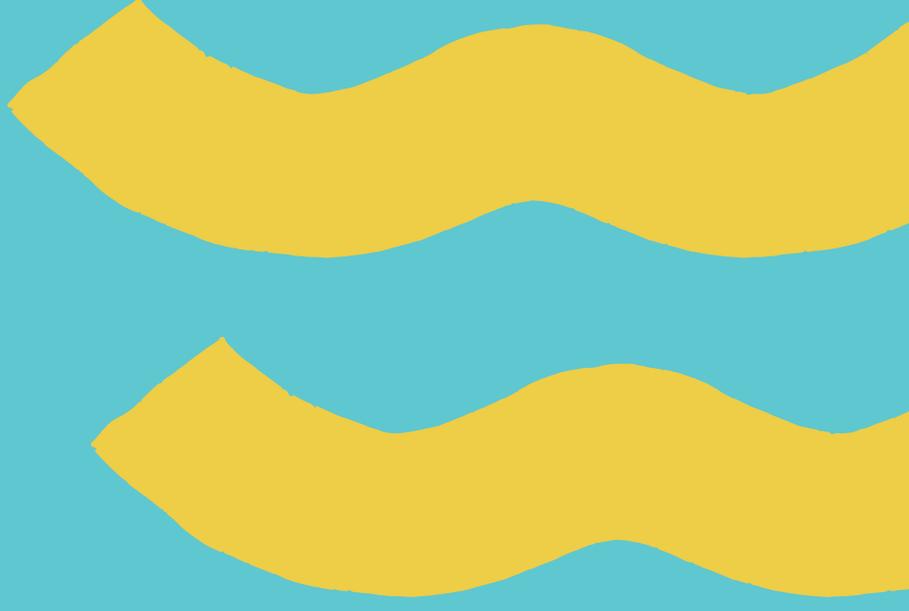
Este instrumento reconoce que la exposición a factores de riesgo psicosocial no es igual para todas las personas trabajadoras, y que hay desigualdades principalmente en torno a la ocupación (a veces el riesgo es mayor en los puestos de trabajo sin calificación que tienen menor poder de decisión sobre su tarea) y al género (el riesgo suele ser mayor para las mujeres).



¹¹. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Circular N°3709 Santiago, 9 de noviembre 2022.

**RECOMENDACIONES PARA
PREVENIR Y ACTUAR ANTE
ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL
EN EL AMBIENTE LABORAL**

5



RECOMENDACIONES GENERALES

A partir de la revisión de diversos instrumentos de derechos humanos, la legislación nacional y el valioso aporte de ONU Mujeres mediante herramientas que promueven la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral y en el sector privado, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género y abordar la violencia de género y contra las mujeres —tales como los principios WEP's¹², en especial la Nota Orientativa del Principio 3 sobre Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo “Cómo abordar el acoso sexual en el mundo laboral”—, presentamos una serie de recomendaciones prácticas para avanzar en la prevención de las violencias basadas en género en el sector artístico y cultural.

1) Diagnóstico de género del espacio laboral y/o proyecto

Al interior las organizaciones culturales, empresas y proyectos se debe realizar un diagnóstico con perspectiva de género que permita identificar el estado de situación o línea de base para la posterior elaboración de un plan de igualdad de género, no discriminación y tolerancia 0 a la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Lo anterior, permitirá tomar medidas de equidad de género y prevención de violencias, haciendo que nuestro entorno y relaciones de trabajo sean más inclusivas, eficientes, eficaces, y con menor riesgo psicosocial para la salud laboral de todas las personas involucradas.



12. Los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) son una iniciativa lanzada por ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas en 2010 con el objetivo de promover la igualdad de género en las empresas, en el ambiente de trabajo y en las comunidades donde operan. Los principios que propone son: 1) Promover la igualdad de género desde la Alta Dirección; 2) Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación; 3) Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras; 4) Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres; 5) Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres; 6) Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo (cabildeo); 7) Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

El diagnóstico de género debe incorporar las siguientes dimensiones y subdimensiones:

- **Organización y estructura del empleo.** Análisis por sexo-género de la distribución de cargos, perfiles, distribución de jefaturas y responsabilidades, carga laboral y remuneraciones asociadas. Identificar brechas y desigualdades.
- **Política de desarrollo profesional.** Identificar los procesos de reclutamiento, avances e incentivos en la organización en cuanto a su estandarización y resultados por sexo-género.
- **Política de formación y capacitación.** Identificar participación por sexo-género, periodicidad, temáticas y su efecto en los procesos de desarrollo y reconocimiento profesional al interior de la organización. Incluir análisis de capacitación de transversalización del enfoque de género en el sector cultural y prevención de la violencia y acoso.
- **Políticas y campañas de prevención de discriminación, violencia y acoso sexual.** Identificar la existencia o no de lineamientos de gestión de personas en la materia, plan de prevención, protocolos y campañas e información permanente, tanto para el entorno laboral como el trabajo con las poblaciones objetivo y públicos.
- **Política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.** Identificar la existencia o no de lineamientos y acciones para conciliación de las múltiples tareas en las vidas de las personas, en particular de las derivadas de la división sexual del trabajo en torno a los cuidados y los estereotipos de género. Identificar lineamientos para la redistribución y/o co-responsabilidad familiar y de cuidados.

Un referente en esta materia es la Norma Chilena 3262, que permite a las organizaciones del sector

público y privado generar un proceso y auditoría que las certifique con el Sello Iguala. Para más información se sugiere revisar la Guía del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en <https://www.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/GU%C3%8DA-APOYO-Implementaci%C3%B3n-NCh3262.pdf>

2) Plan de igualdad de género, prevención y tolerancia 0 a la discriminación y violencia

A partir del diagnóstico realizado, las brechas y desafíos identificados en las múltiples dimensiones al interior de organizaciones, se debe generar un plan de acción que aborde cada una de las dimensiones diagnosticadas. El plan debe incorporar medidas claras, tiempos, unidades responsables, y recursos de diverso tipo asociados a su implementación.

Tanto el diagnóstico como el plan debe considerar la participación de las y los trabajadores, colaboradores y otras instancias, como sindicatos y asociaciones de trabajadores y trabajadoras. La participación es requisito indispensable para el trabajo conjunto hacia el logro de los objetivos y metas, así como para la construcción de una cultura laboral libre de discriminaciones de género y de tolerancia 0 a la violencia y el acoso sexual.

Entre otras cosas, el plan debe incorporar:

Desarrollo profesional y remuneraciones equitativas

Se recomienda establecer el objetivo y meta en el proyecto o en la organización, de remuneraciones equitativas entre hombres y mujeres, donde por las mismas horas de trabajo, carga de tareas, capacidades profesionales y/o roles, puedan acceder al mismo salario. Esta medida debe estar acompañada de la postulación igualitaria a cargos, de manera de potenciar oportunidades de liderazgo y toma de decisiones por parte de mujeres vinculadas al área de trabajo determinado.

Plan de capacitación

La formación y capacitación en las materias necesarias para el quehacer de la organización, incluyendo aquellas de prevención de violencia y acoso, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la transversalización del enfoque de género en la misión de la organización, es una medida que fortalece el plan de igualdad y permite homogenizar conocimientos, información y entregar orientaciones. Se debe incluir a los mandos medios y directivos.

Plan de prevención de la violencia y acoso sexual

Construir lineamientos y acciones con plazos, metas de participación, campañas de difusión de las conductas prohibidas, de lo que constituye la violencia contra las mujeres, diversidades y disidencias sexo genéricas, y el acoso y el abuso sexual en la organización, instalando con claridad que estas prácticas no serán toleradas.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Como una medida que avance en la práctica hacia a igualdad de oportunidades, de acuerdo a las posibilidades efectivas de cada persona en su diversidad de roles. Se recomienda establecer protocolos de flexibilidad horaria ya sea por trabajo doméstico y de cuidado (hijos/as, de adultos mayores u otros familiares), como por periodos de maternidad. A la vez, se deben incorporar incentivos para promover la co-responsabilidad en los trabajadores hombres con sus familias.

También, tal como lo ha ido implementando el sector Ciencia, se deben tener en consideración especial los años de embarazo y/o cuidado de lactantes menores de 2 años, de modo que no afecten la evaluación curricular y/o de desempeño por una supuesta menor productividad.

3) Desarrollo de proyectos con perspectiva de género

Se recomienda promover, fortalecer y abordar proyectos culturales con perspectiva de género, de forma que permitan ser insumos para visibilizar problemáticas y respaldo para toma de decisiones. En este sentido, se debe alentar la promoción de acciones tales como investigaciones, catastros, redes y asociatividad entre mujeres del sector, contenidos desarrollados por mujeres, diversidades y disidencias sexo genéricas, vínculo y trabajo directo con comunidades y agrupaciones feministas, sexo disidentes e interculturales.

Asimismo, se debe procurar la incorporación de la perspectiva de género en todo proyecto, con independencia de su contenido. **Para conocer herramientas y metodologías para diseñar y elaborar un proyecto cultural con perspectiva de género, te recomendamos leer la guía "Perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales" (2024) del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, disponible en cultura.gob.cl/genero.**

RECOMENDACIONES OPERATIVAS EN EL DESARROLLO DE PROYECTOS

1) Capacitar al equipo

Con el fin de promover un ambiente laboral de respeto y promoción de un espacio laboral saludable y libre de violencia de género, se recomienda realizar capacitaciones periódicas en estas materias, actualizando contenidos y comunicando las nuevas orientaciones y procesos. Se recomienda realizar una capacitación con todo el equipo de trabajo al inicio del proyecto. En esta instancia se debe comunicar el plan de igualdad de género y no discriminación, así como el protocolo de acción, prevención y denuncia de acoso y/o violencia sexual de la organización o proyecto.

2) Acciones de prevención

La prevención es la estrategia más relevante para evitar que la discriminación, violencia y acoso sexual ocurra por primera vez. Para alcanzar este objetivo, las organizaciones o proyectos deben exponer su compromiso de forma permanente, comunicar qué es la violencia y acoso sexual, y las conductas que no están permitidas en ninguna circunstancia. Lo pueden hacer a través de diversas formas que comuniquen su compromiso con la igualdad de género y la tolerancia 0 al acoso y violencia.

Para la prevención del acoso y la violencia tanto al interior de la organización o proyecto, así como en sus actividades hacia el exterior, se puede partir construyendo un código de ética o de conducta, colectivamente.

Este debe contemplar explícitamente los valores que guían las relaciones de trabajo y sustentan las acciones y la colaboración entre integrantes del equipo, así como las acciones de vinculación y mediación con públicos. Los códigos de ética consideran, también, las conductas no permitidas y deben ser conocidos y firmados por todas las personas integrantes del equipo de trabajo u organización.

Estos códigos de ética son especialmente importantes cuando organizamos actividades como encuentros, festivales, concursos, ciclos de formación, etc. y pueden, también, ser conocidos y firmados por personas artistas, gestoras y agentes culturales que participan en las actividades, así como por el público que se inscribe para asistir. El objetivo es prevenir activamente la violencia de género.

En este link encontrarás un referente para la construcción de un código de conducta:

<https://www.un.org/management/sites/www.un.org.management/files/un-system-model-code-conduct-es.pdf>

Entre otras formas pueden entregar folletos digitales y/o impresos de los compromisos y objetivos de la organización, de las conductas no permitidas, y de las instancias para abordar denuncias o situaciones de discriminación; afiches digitales y/o impresos que sean parte de los entornos físicos y digitales en que se desarrollan sus acciones.

También se pueden generar acciones de capacitación para la prevención de violencia de género, discriminación y acoso sexual en el trabajo, entre el equipo y con los públicos. Estas acciones pueden considerar la capacitación en herramientas para que las trabajadoras y trabajadores que sean testigos de conductas inapropiadas puedan poner freno a la situación antes de que avance, brindar apoyo a las víctimas y/o bien comunicar de forma confidencial la situación a quien corresponda en la organización o proyecto para su abordaje.

Debemos recordar que la violencia, acoso y abuso sexual son expresiones profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres, dañan la dignidad de las personas, y no solo afectan a las personas directamente involucradas, sino que también tienen un impacto negativo en las comunidades en general. Además, las víctimas de violencia, acoso y abuso sexual suelen ser objeto de prejuicios y estereotipos que desincentivan la denuncia y que

vuelven hostiles a los entornos, provocando victimización secundaria. Esto significa que se utiliza una forma de negación del fenómeno de la violencia sexual que explica el hecho atribuyendo responsabilidad a las víctimas.

3) Establecer un rol a cargo de gestionar posibles acusaciones

Al iniciar un proyecto se recomienda establecer dentro del equipo de trabajo el rol de gestión de posibles acusaciones de acoso y/o violencia sexual, diferente del empleador o empleadora, el cual tendrá como misión escuchar a la víctima, dar una primera contención e informar a las personas encargadas de la organización o del proyecto sobre la situación. En caso de tratarse de un delito, es importante siempre orientar a la víctima a realizar la denuncia a las autoridades pertinentes (Carabineros, PDI y/o Fiscalía).

En caso de tratarse de una situación incómoda que no constituye delito, se recomienda a la jefatura del equipo establecer un diálogo con el acusado o la acusada, con el fin de esclarecer los sucesos y lograr instaurar nuevamente un ambiente laboral de respeto.

4) Crear un protocolo interno

En caso de que no exista, se recomienda crear un protocolo interno que se adecúe a las características de la organización, proyecto, actividad o programa, con el objetivo de prevenir situaciones de acoso y abuso sexual; proteger a las víctimas de amenazas o represalias por parte de quien haya sido denunciado o denunciada, o su entorno laboral; apoyar y acompañar a la persona denunciante durante el proceso; establecer los mecanismos de investigación; y sancionar en caso de comprobarse culpabilidad. Este protocolo debe ser comunicado oportunamente a todo el equipo de trabajo, por ejemplo, ser entregado al momento de la contratación o durante la primera reunión de trabajo, además de estar siempre

disponible durante la realización del proyecto para que el equipo pueda acceder a éste cuando lo requiera.

Las organizaciones del sector cultural deben tener a disposición mecanismos de denuncia confidenciales y anónimos, incluyendo a los testigos, para evitar represalias y no desincentivar las denuncias. Los sistemas para entregar información deben ser accesibles, simples, claros y comprensibles para todas las personas trabajadoras, incluyendo aquellas que presenten algún tipo de discapacidad.

Las investigaciones deben ser imparciales y con perspectiva de género, y deben evitar en todo momento generar victimización secundaria, o efectos y discriminaciones posteriores en el entorno laboral para el o la denunciante, independiente del resultado de la investigación. Estas situaciones generan desconfianza en los procedimientos y desincentivan que otras víctimas denuncien.

CONTENIDOS MÍNIMOS PARA LA CREACIÓN DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN EN SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO¹³

A partir del documento “Empresas libres de violencia: Guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral” (PNUD, 2021), se presenta a continuación una propuesta de los principales puntos que debe contener un protocolo:

1. Declaración de principios:

Se debe asegurar que la declaración de principios bajo los que se rige el protocolo, sea con base en el respeto de los derechos humanos, que incluyen los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+ y el principio de igualdad y no discriminación.

2. Objetivos del protocolo:

Indicar con precisión la o las situaciones de las que tratará, como se prevendrán, detectarán, atenderán, sancionarán y repararán y se tomarán medidas para la mitigación de sus efectos.

3. Definición de conductas constitutivas de discriminación y violencia basadas en género:

Para cada conducta (por ejemplo: acoso laboral por razón de género) se debe entregar una definición, que tenga fundamento en la legislación internacional y nacional, además de ejemplos para orientar su detección.

4. Responsabilidades del grupo, comisión o comité:

Se deben establecer roles y canales claros para cada una de las acciones y pasos estipulados en el protocolo. Las personas designadas como delegadas o conductoras de los procesos, deben tener un perfil mínimo para asumir estas funciones, como, por ejemplo: tener conocimientos sobre la legislación

¹³. Orientaciones en base al documento “Empresas libres de violencia: Guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral” (PNUD, 2021).

correspondiente en su país, sobre enfoque de género, no tener ningún tipo de denuncia o sentencia firme por violencia de género, discriminación, entre otros.

5. Procedimiento de actuación en caso de denuncias de violencias basadas en género

Definir un procedimiento de actuación frente a la recepción de quejas o denuncias por alguna de las situaciones estipuladas en el protocolo, que incluya al menos los siguientes pasos:

- **Presentación de la queja o denuncia:** indicar claramente los medios, causales y las persona o unidad destinataria.
- **Atención a la queja o denuncia:** dependiendo de la gravedad de la situación, se deberá ofrecer a la persona denunciante y/o testigos los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que se cuente o derivar a los servicios públicos y/o privados que correspondan.
- **Investigación:** que dé seguimiento al caso, en base a los principios de objetividad, neutralidad, imparcialidad y celeridad.
- **Sanción:** Establecer medidas necesarias y correspondientes al caso, teniendo a la vista elementos como la gravedad, frecuencia, peso de las pruebas, existencia previa de incidentes o advertencias. Si no existieran pruebas suficientes para emitir una sanción, el grupo, comisión o comité, deberá realizar recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que se espera de ellas; realizar acciones de capacitación y concientización para el equipo de trabajo; y, observar atentamente la situación. Por último, se recomienda tener a la vista los diversos servicios locales destinados a la atención de casos de violencia de género para solicitar asesoría y/o ayuda en caso de necesidad de derivación a organismos especializados.

- **Reparación:** considerar acciones de reparación como, como apoyo psicológico y emocional a la víctimas; acceso a servicios de salud, asistencia legal y participación de la comunidad, entre otras.

Importante: se sugiere que todo el proceso sea documentado y archivado, exista o no sanción.

RECOMENDACIONES ANTE CASO DE ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

¿Qué hacer si soy víctima de acoso laboral o sexual?

- 1)** Dar aviso por escrito al encargado o encargada en temas de acoso y violencia de género dentro del equipo de trabajo (ya sea una persona designada o el empleador o empleadora). De la misma manera, es importante que este aviso sea también comunicado al empleador o empleadora y/o directamente a la Inspección del Trabajo, para iniciar los protocolos establecidos para la denuncia, y se generen así las medidas de resguardo para la persona acosada y se apliquen las sanciones correspondientes a quien ha sido denunciado.
- 2)** Luego de entregar el reclamo por escrito y realizada la investigación, la víctima puede acudir al Tribunal Laboral respectivo, poniendo término al contrato de trabajo, demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes; y solicitar el incremento del 80% en sus indemnizaciones legales si el empleador o empleadora no dio cumplimiento al procedimiento de acoso sexual.

¿Qué hacer si soy víctima de abuso sexual y/o violación?

- 1)** Dar aviso al encargado o encargada de temas de acoso y violencia de género dentro del equipo de trabajo (ya sea una persona designada o el empleador o empleadora), con el fin de iniciar medidas internas que conduzcan al alejamiento del acusado o de la acusada

de sus funciones dentro del proyecto mientras dure la investigación. Siempre es importante denunciar el delito ante las autoridades y así iniciar una investigación penal en búsqueda de sanciones contra el agresor o la agresora. En tanto, es obligación de la organización o institución realizar la denuncia, la víctima debe solicitar que esta se realice.

2) Es importante dejar un registro exhaustivo de lo sucedido, debido a que se requerirá en múltiples instancias relatar el delito. Se recomienda realizar notas fechadas, explicitando lugares y acciones en que la persona se vio vulnerada, manteniendo este registro en un lugar seguro y privado. Es importante también considerar compartir un relato a través de correo electrónico con alguien de confianza y guardar la mayor cantidad de pruebas que afirmen la acusación, en caso de tenerlas, adjuntar fotografías, mensajes de texto o cualquier otra documentación que permita fundamentar la denuncia.

¿Qué hacer si soy testigo de una de estas situaciones?

1) Utilizar las herramientas entregadas en las capacitaciones para detener la situación antes de que avance.

2) Acercarse a la víctima, escuchar, contener en caso de ser necesario y no juzgar. Resulta relevante estar en conocimiento de los protocolos en caso de una acusación de acoso y/o violencia, para orientar a la víctima en los procedimientos a seguir. No revelar información de la víctima o de la situación a terceras personas, no juzgar ni ahondar en el evento. Eso es parte de la investigación que se realice. En el caso de tratarse de un delito siempre es importante entregar información a las víctimas sobre cómo denunciar a las autoridades competentes lo sucedido y/o solicitar su consentimiento para derivar.

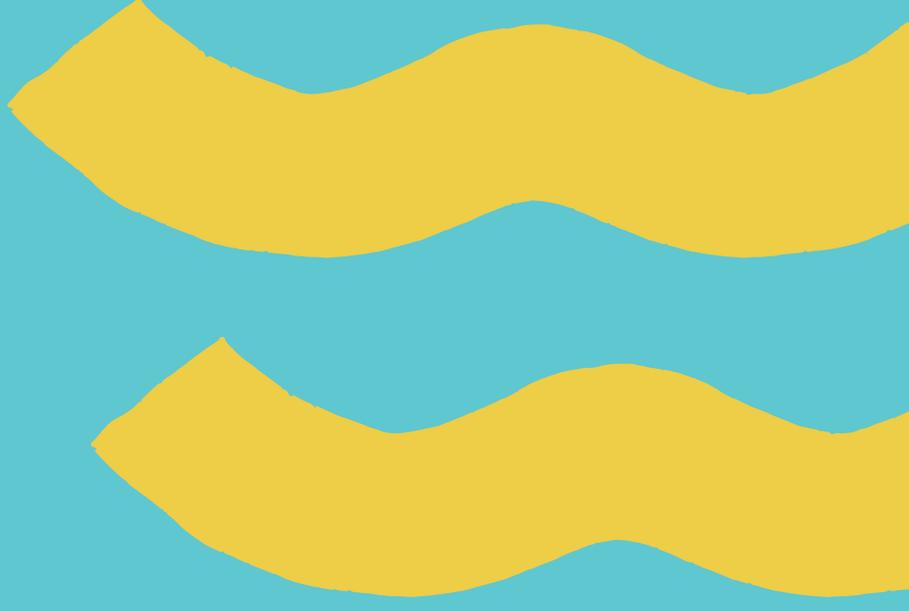
¿Qué hacer si soy empleador o empleadora en una de estas situaciones?

- 1)** Escuchar la denuncia del trabajador o trabajadora con empatía, asumiendo que la acusación es real hasta que se realice una investigación más acabada del asunto.
- 2)** Activar el protocolo interno establecido por la organización, proyecto, actividad o programa, el cual fue comunicado oportunamente a todo el equipo de trabajo.
- 3)** Solicitar la denuncia por escrito y realizar una investigación interna, o dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.
- 4)** En caso de tratarse de un delito, es importante apoyar a la víctima y realizar la denuncia a las autoridades competentes.
- 5)** La investigación interna debe realizarse con la mayor celeridad posible, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Se recomienda alejar al acusado o acusada de sus funciones mientras dure la investigación, con el fin de proteger a la víctima en su ambiente laboral.
- 6)** Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo. En el caso de que la investigación sea realizada por la Inspección del Trabajo, los resultados son comunicados al empleador o empleadora, a quien se le sugerirá adoptar medidas concretas en caso de existir acoso comprobado. La aplicación de medidas o sanciones deben realizarse en un plazo de 15 días.

7) Las sanciones deben estar contenidas dentro del protocolo interno, entre las cuales se puede contemplar el despido del trabajador o trabajadora cuando se haya comprobado el comportamiento abusivo o acosador, sin derecho a indemnización, ya que se ha incorporado el acoso sexual como causal de despido: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: b) Conductas de acoso sexual”.

VÍNCULOS PARA MAYOR ORIENTACIÓN

6



VÍNCULOS PARA MAYOR ORIENTACIÓN

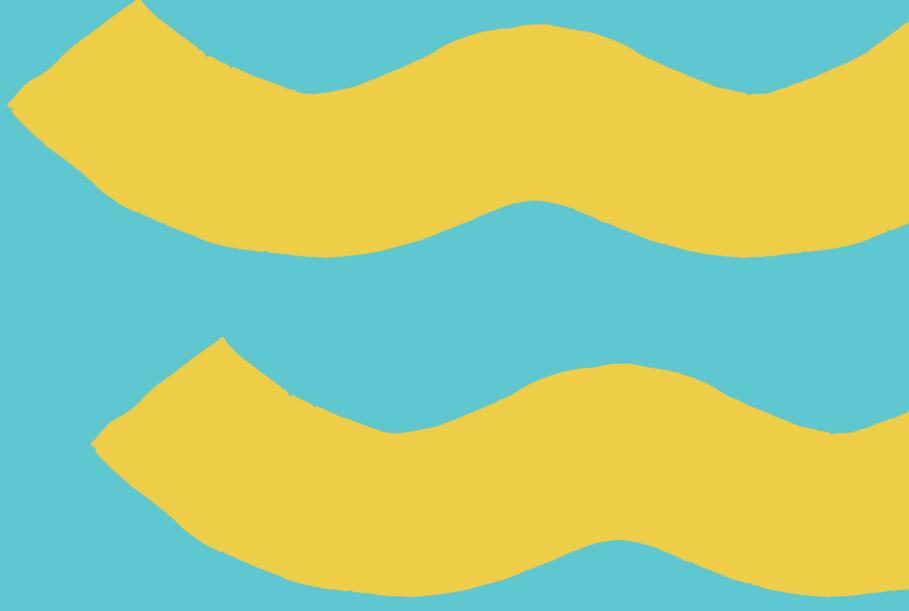
En caso de necesitar orientación de las instituciones estatales, recurrir a:

- **Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG):** Puedes revisar los diferentes medios de Atención Ciudadana, según tu región, en el siguiente link: https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=31
- **Fono Orientación de Violencia contra la Mujer:** 1455
- **WhatsApp del MMEG:** +56997007000
- **Dirección del Trabajo:**
consulta_acososexual@dt.gob.cl
- **OTD (Organizando Transdiversidades):**
Para asesoría legal por violencia y discriminación por motivos de identidad y expresión de género.
juridica@otdchile.org

En caso de necesitar orientación de organizaciones artístico- culturales recurrir a:

- **Organización Nosotras Audiovisuales:**
nosotrasaudiovisuales@gmail.com
- **Sindicato Nacional Interempresa de Profesionales y Técnicos del Cine y Audiovisual (SINTECI):**
www.sinteci.cl
- **Sindicato de Actores y Actrices de Chile (SIDARTE):**
secretaria@sidarte.cl
- **Red Feminista del Libro (REDFEM):**
redfeministalibro@gmail.com
- **Autoras Chilenas (AUCH):**
<https://www.autoraschilenas.cl>

DOCUMENTOS DE REFERENCIA: ORIENTACIONES, PROTOCOLOS Y MARCO NORMATIVO



ORIENTACIONES

Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo:

<https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2023/02/0702guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero-1.pdf>

<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>.

Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno:

<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/439/MONO-367.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Publicación de la Guía preventiva de la violencia de género y discriminación en el sector de las artes escénicas y audiovisuales:

<https://media.elmostrador.cl/2021/03/Guia-preventiva-violencia-de-genero-y-discriminacion.pdf>

Orientaciones para la elaboración de un protocolo de prevención y procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia basada en género y del acoso.

<https://oig.cepal.org/es/documentos/empresas-libres-violencia-guia-practica-la-prevencion-deteccion-atencion-sancion-la>

<https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/>

<https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/documents-ley-karin/manual-protocolo-prevencion-suseso.pdf>
<https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=56104>

PROTOCOLOS, PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS DE ORGANIZACIONES ARTÍSTICO - CULTURALES

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, Balmaceda Arte Joven:

<https://www.balmacedartejuven.cl/site/wp-content/uploads/2024/08/transparencia-protocolo-prevencion-acoso-sexual-laboral-y-violencia-en-el-trabajo-baj-2024.pdf>

Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, Balmaceda Arte Joven:

<https://www.balmacedartejuven.cl/site/wp-content/uploads/2024/08/transparencia-procedimiento-acoso-sexual-laboral-y-violencia-en-el-trabajo-baj-2024.pdf>

Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, Centro Cultural La Moneda:

<https://www.cclm.cl/wp-content/uploads/2024/03/14.-Protocolo-Acoso-CCLM.pdf>

Política Interna sobre acoso laboral y/o sexual, Fundación Artesanías Chile:

<https://artesaniadeschile.cl/wp-content/uploads/2024/06/Politica-Acoso-Laboral.pdf>

Protocolo sobre acoso, abuso, discriminación y/o violencia de género, Fundación Festival Internacional Teatro A Mil:

https://teatroamil.cl/documents/303/Protocolo_de_acoso_laboral_y_sexual_Junio2024.pdf

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, Corporación Centro Cultural Gabriela Mistral:

<https://gam.cl/transparencia/protocolo-de-prevencion-del-acoso-sexual-laboral-y-la-violencia-en-el-trabajo/>

Política de Acoso Laboral 2024, Matucana 100:

<https://www.m100.cl/download/politica-de-acoso-laboral-m100-2024/>

Política institucional de acoso laboral y sexual, Museo Chileno de Arte Precolombino:

<https://museo.precolombino.cl/wp-content/uploads/2024/06/POLITICA-DE-ACOSO-LABORAL-Y-SEXUAL-MChAP2024.pdf>

MARCO NORMATIVO

Principales compromisos internacionales y nacionales del Estado de Chile en materia de igualdad de género:

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 1966, suscrito por Chile el 16 de septiembre de 1969.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1989)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) (1996)
Plataforma de Acción de Beijing (1995)

Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género (2006)

Agenda de Desarrollo Sostenible 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas (2015)

Convenio N° 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019)

Legislación nacional relevante:

Ley N°21.675 Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género (2024)

Ley N°21.643 Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (2024)

Ley N°21.645 Modifica el Título II del libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica (2023)

Ley N°21.565 Establece un régimen de protección, y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y sus familias (2023)

Ley N°21.523 Modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales, proteger los derechos de las víctimas de los delitos sexuales y evitar su revictimización (2022)

Ley N° 21.484 de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos (2022)

Ley N°21.389 Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos (2021)

Ley N°21.369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021)

Ley N°21.212 Modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la ley N° 18.216 en materia de tipificación del Femicidio (2020)

Ley N°21.153 Modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios público (2019)

Ley N°21.155 Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio (2019)

Ley N°21.120 Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (2018)

Ley N°20.609 Establece medidas contra la discriminación (2012)

Ley N°20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (2010)

Ley N°20.066 Establece ley de violencia intrafamiliar (2005)

Ley N°20.047 Establece un permiso paternal en el código del trabajo (2005)



Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile