

“LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO”

AFUNPRO- ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS Y PROFESIONALES CORPORACIÓN ASISTENCIA JUDICIAL RM

MARZO 2022

TANIA ROJAS MUÑOZ, ABOGADA

SUMARIO

- I. Contexto de Violencia de Género en el Mundo del trabajo
- I. Normativa Internacional y Nacional
- I. Análisis de Categorías Jurídicas de acoso en el ámbito del trabajo: mirada desde la normativa chilena.
- I. Necesidad de un regular un tipo autónomo de acoso por razón de género o sexista en la legislación nacional.
- I. Conclusiones y comentarios finales.

➤ CONTEXTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

- La violencia hacia las mujeres constituye una clara manifestación de discriminación por razón de género.
- Es un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo, tanto en el sector público y privado.
- En el ámbito laboral se manifiesta a través de dos formas principalmente: acoso sexual y acoso sexista por razón de género.
- Es incompatible con el trabajo decente y la justicia social según ha indicado la Organización Internacional del Trabajo- en adelante OIT-.
- Contexto de desigualdad de la partes- desequilibrio de poder entre el agresor y la víctima- espacio de dominación.
- Regulación androcéntrica del derecho del trabajo. Normas de igualdad .Violencia de género detectada
- Escenario de la mujer en el trabajo= doble sometimiento

➤ **NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL**

- Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es la primera normativa internacional que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral mediante un instrumento específico referido a las normas que regulan las relaciones laborales.
- Fue adoptada en junio de 2019 en la Conferencia Internacional del Trabajo.
- Los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo- OIT- como es el caso de Chile, deben cumplir con someter a la consideración de las autoridades respectivas, la ratificación del Convenio, dentro de los doce o, a más tardar, dieciocho meses siguientes a su adopción, e informar a la OIT sobre el resultado, en especial, sobre si iniciará el proceso de ratificación
- Países que han ratificado Convenio 190

**NORMLEX****Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019
(núm. 190)**

Fecha de entrada en vigor: 25 junio 2021

11 ratificaciones

■ Denuncias: 0

Véase también▶ [Países que no han ratificado](#)Visualizar la lista por: País Estatus del convenio**Número**

País	Fecha	Estatus	Nota
Argentina	23 febrero 2021	En vigor	
Ecuador	19 mayo 2021	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Ecuador el 19 mayo 2022.
Fiji	25 junio 2020	En vigor	
Grecia	30 agosto 2021	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Grecia el 30 agosto 2022.
Italia	29 octubre 2021	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Italia el 29 octubre 2022.
Mauricio	01 julio 2021	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Mauricio el 01 julio 2022.
Namibia	09 diciembre 2020	En vigor	
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	07 marzo 2022	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte el 07 marzo 2023.
Somalia	08 marzo 2021	En vigor	
Sudáfrica	29 noviembre 2021	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Sudáfrica el 29 noviembre 2022.
Uruguay	12 junio 2020	En vigor	

❖ CONVENIO N° 190 DE LA OIT

- Establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y al acoso en razón de género. Se complementa a la vez por la Recomendación N° 206, que orienta a los Estados en la forma de implementarlo a nivel nacional.
- Objetivo: **“erradicar la violencia y al acoso, incluidos la violencia y el acoso en razón de género”,** en el mundo del trabajo .
- Estrategia de incidencia política y una propuesta específica de medidas legislativas y de política pública, destinadas a la ratificación del Convenio 190 por parte del Estado de Chile, es necesario analizar el contenido de este tratado multilateral y contrastarlo con la legislación y la práctica nacional a fin de proponer cambios y conclusiones, en cuanto adecuar la legislación interna para la implementación .
- Solicitud de ratificación Senado de la República, enero 2021.

❖ DEFINICIÓN DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO- OIT-

“VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO” SEÑALANDO QUE “LA EXPRESIÓN VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO DESIGNA A 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”.

❖ CEDAW, QUE POR MEDIO DEL COMITÉ DE LA CEDAW EN LA RECOMENDACIÓN N° 35

- *“esa violencia constituye un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y para el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales, consagrados en la Convención”.*

¿ROL DEL ESTADO FRENTE A LAS OBLIGACIONES INTERNACIONALES SOBRE VIOLENCIA HACIA LA MUJER?

- Transversalización del enfoque de género
 - Ratificación del CI 90 -OIT
- Políticas Públicas(campañas de sensibilización, capacitación)

➤ ANÁLISIS DE CATEGORÍAS JURÍDICAS DE ACOSO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO: MIRADA DESDE LA NORMATIVA CHILENA.

- Acoso sexual y acoso sexista o por razón de género
- Hay diferentes tipos de comportamientos, gestos acciones perjudiciales que pueden interpretarse como violencia y acoso., básicamente la conducta infraccional puede ser carácter físico, psicológica y/o sexual, y es una infracción laboral pluriofensiva.
- Acoso laboral y acoso sexual, conforme de desprende del artículo 2 del Código del Trabajo, y Estatuto Administrativo
- No existe una regulación propia y autónoma del acoso por razón de género o acoso sexista, o sanción por alguna conducta en razón de género en el ámbito laboral.
- Acoso sexista: vulnera una serie de derechos fundamentales *“ligados a la persona y al libre desarrollo de la personalidad como son el derecho a la dignidad, a la libertad sexual, el derecho a la intimidad, a la salud y a la integridad física y psíquica y el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo u orientación sexual”*

❖ TRIBUNAL LABORAL CONSIDERA QUE UN CASO DE ACOSO LABORAL DEBE SER LEÍDO TAMBIÉN COMO UNA FORMA DE ACOSO SEXISTA EN RAZÓN DE SER UN TRATO DISCRIMINATORIO POR RAZONES DE GÉNERO, T-1061-2018 DEL SEGUNDO JUZGADO LABORAL DE SANTIAGO).

- “Que en el presente caso además la perspectiva de género aplicada al Derecho del Trabajo nos ha permitido ver que la relación laboral, paradigma de una estructura asimétrica de poder, se ve acentuada cuando quien trabaja es una mujer, ya que se trata de un espacio que fue pensado y construido para hombres. Esto significa que la mujer en el trabajo se expone a condiciones de mayor opresión que su par masculino. Esto se aprecia en riesgos laborales feminizados como el acoso sexual, como también a tratos desiguales y humillantes motivados en el género. A esta especial forma de persecución se le denomina acoso sexista (...)

❖ LA TIPOLOGÍA: ACOSO SEXISTA, ACOSO SEXUAL; INTENCIONALIDAD DEL AUTOR, ACTUACIONES ACOSADORAS Y SUJETOS ACTIVOS.



➤ NECESIDAD DE UN REGULAR UN TIPO AUTÓNOMO DE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO O SEXISTA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

- Se sugiere el tratamiento normativo diferenciado a las actuales figuras de acoso existente en una nuestro ordenamiento jurídico, y no de manera conjunta .
- Diseño propio de regulación de violencia en el mundo del trabajo que visibilice el fenómeno de violencia.
- instancia administrativa ante la Dirección del Trabajo o bien procedimiento de investigación regulado en el reglamento interno como política de la empresa.
- La ausencia de la categoría jurídica en el Código del Trabajo chileno y normas especiales, implica que tanto el empleador como los operadores del sistema judicial no resuelven considerando un especial ilícito laboral en función del género de una persona.
- no se logra identificar correctamente problemas de violencia de género en el ámbito laboral como un tipo autónomo de vulneración de derecho e ilicitud frente a la “trabajadora”.
- Regulación de ilícitos laborales.

CONCLUSIONES Y COMENTARIOS FINALES.

- Categoría a desarrollar y regular es el “acoso por razón de género, por cuanto el ordenamiento jurídico chileno no lo considera como tal .

- Reformular la normativa laboral incluyendo la perspectiva clara de género en el derecho del trabajo como medida de corrección, así como tipificar todas aquellas conductas que atentan contra la dignidad de la mujer, como lo es el “acoso” cualquiera sea su manifestación – y lenguaje.
- Proyecto de ley en el Congreso Nacional Sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Boletín 11.077), en segundo trámite constitucional, el cual regula una serie de conceptos, medidas Tramitación legislativa disponible en: <https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?#> .
- PL. que se encuentra en discusión sobre definición del acoso sexual(11.907), modificando la normativa penal, en cuanto a modificar el concepto, especialmente en la “ acción del requerimiento”. Tramitación legislativa disponible en: <https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?#>
- Poder Judicial y sentencias con perspectiva de género= Justiciabilidad de los derechos de la mujer.
- Secretaria Técnica del Poder Judicial

➤ INICIATIVA DE NORMA CONVENCIONAL CONSTITUYENTE DE LA RED FEMINISTA DE PROFESORAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (N° 655)

- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO”
- “LA NECESARIA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DEL “DERECHO DE NO DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA POR TRABAJO DE IGUAL VALOR”
- “PROPUESTA DE CLÁUSULA SOBRE NO VIOLENCIA HACIA LA MUJER EN EL TRABAJO EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN”
- “REDACCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL

MUCHAS GRACIAS...

