

*Equipo de investigación vicepresidencia de la mujer
Central Unitaria de Trabajadores*

*Karen Palma Tapia
Andrea Marchant Marchant
Marcela Cepeda González*

*Ángela Rifo Castillo
Ernesto Loi Calfuquir
Andrés Arce Álvarez*

Santiago de Chile, 22 de mayo de 2024

Estudio sobre el convenio 190 de la OIT para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Mutual de Seguridad
Central Unitaria de Trabajadores/as
CUT Vicepresidencia de la Mujer

➤ *El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones que se tuvieron en cuenta en la redacción de este informe. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.*

En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por emplear en la mayoría de los casos el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

➤ **Contenidos.**

| | |
|---|-----------|
| 1. Introducción | 6 |
| 1.1 Justificación | 8 |
| 1.2 Objetivo General | 10 |
| 1.3 Objetivos Específicos | 11 |
| 2. Antecedentes y casos | 12 |
| 2.1 Canadá | 13 |
| 2.2 Uruguay | 17 |
| 2.3 Argentina | 20 |
| 2.4 Chile | 24 |
| 3. Marco teórico | 12 |
| 3.1 Base teórico-normativa del convenio 190 de la OIT | 28 |
| 3.2 Brechas | 30 |
| 4. Marco metodológico | 31 |
| 4.1 Enfoque cuantitativo | 32 |
| 4.1.1 Ficha técnica encuesta | 34 |
| 4.2 Enfoque cualitativo | 36 |
| 4.3 Alcance o profundidad de la investigación | 40 |

| | | | |
|---|-----------|---|------------|
| 5. Resultados | 41 | 6. Bibliografía | 118 |
| 5.1 Resultados enfoque cuantitativo (encuesta) | 42 | 7. Anexos | 120 |
| 5.2 Matriz de componentes | 43 | 7.1 Instrumentos | 120 |
| 5.2.1 Matriz de componentes rotados | 49 | 7.1.1 Cuestionario entrevistas | 120 |
| 5.2.2 Síntesis de resultados por dimensión diferenciados por matriz | 56 | 7.1.2 Grupos focales y talleres participativos mixtos | 122 |
| 5.2.3 Conclusión general del análisis enfoque cuantitativo (análisis factorial) | 60 | 7.1.3 Cuestionarios encuesta | 124 |
| 5.3 Resultados enfoque cualitativo (entrevistas, grupos focales y talleres participativos mixtos) | 62 | 7.2 Tablas análisis factorial encuesta | 127 |
| 5.3.1 Entrevistas | 62 | 7.2.1 Matriz de componentes análisis factorial | 127 |
| 5.4 Grupos focales y talleres participativos mixtos | 77 | 7.2.2 Matriz de componentes rotados | 131 |
| 5.4.1 Jornada Santiago | 77 | 7.3 Gráficos análisis descriptivo encuesta | 134 |
| 5.4.2 Jornada Concepción | 87 | | |
| 5.4.3 Jornada Copiapó | 96 | | |
| 5.4.3 Conclusiones del análisis cualitativo | 107 | | |
| 5.5 Conclusiones generales y recomendaciones | 111 | | |

1.

Introducción

6.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo, no son un fenómeno ajeno a la realidad laboral de nuestro país. Es de hecho, una práctica que se ha visibilizado y denunciado con mayor frecuencia. Sin embargo, las medidas que previenen, sancionan y corrigen la violencia y el acoso en el marco de las relaciones laborales, no han sido suficientes o son inexistentes. En este entendido, se hace necesario y urgente abogar por la igualdad y la no discriminación entre los trabajadores, tanto desde la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, como en el derecho penal, según proceda.

Según datos obtenidos del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (2023), actualmente en Chile, las denuncias presuntivas de acoso laboral en el sector privado, entre enero del año 2021 y septiembre del año 2023, alcanzaron las cantidades de 1.554, 1.756 y 1.557, respectivamente. Las regiones con mayor cantidad de denuncias presuntivas de acoso laboral para el mismo periodo son las regiones: Metropolitana, con 451 denuncias; Antofagasta, con 177 denuncias; Valparaíso, con 142 denuncias; Maule, con 108 denuncias y Biobío, con 105 denuncias.

En los informes de la Dirección del Trabajo, se indica que en 2023, considerando solo como criterio el género de la o el solicitante, es decir, si se trató de un trabajador o una trabajadora quien interpuso directamente una denuncia presuntiva de acoso laboral ante la Dirección del Trabajo -de un total de 1.290 denuncias- 854 fueron realizadas por mujeres y 436 por hombres, evidenciando que la cantidad de denuncias realizadas por mujeres prácticamente dobla a las realizadas por hombres. Más atrás, se ubican como “solicitantes” los tribunales, con 137 denuncias; las organizaciones sindicales, con 123 denuncias; la Dirección Regional, con 3 denuncias; la Inspección del Trabajo, con 3 denuncias y personas terceras, con 1 denuncia.

Se observa una situación similar respecto a denuncias presuntivas en materia de acoso sexual, entre los años 2021 y a septiembre del año 2023, en tanto alcanzan a 608; 933 y 812, respectivamente. Las regiones con mayor cantidad de denuncias presuntivas de acoso sexual para el mismo periodo: son Metropolitana, con 246 denuncias; Antofagasta, con 74 denuncias y Biobío, con 72 denuncias.

Para 2023, solo considerando como criterio el género del solicitante, es decir, si se trató de un trabajador o una trabajadora quien interpuso directamente una denuncia presuntiva de acoso sexual ante la Dirección del Trabajo, de un total de 74 denuncias, nuevamente la cantidad de mujeres supera con claridad al de los hombres: 41 denuncias realizadas por mujeres y 5 denuncias realizadas por hombres. Existen 28 denuncias en las que el género de la o el denunciante es “no identificado”. Para este tipo de denuncia los trabajadores que denun-

ciaron directamente no representan el principal tipo de solicitante, pues son superados por los empleadores, con 328 denuncias; la Inspección del Trabajo, con 240 denuncias y los fiscalizadores, con 60 denuncias; por debajo se posicionan la Dirección Nacional, con 18 denuncias; la Dirección Regional, con 16 denuncias; las organizaciones sindicales, con 15 denuncias; otras instituciones, con 11 denuncias; otros no identificados, con 4 denuncias; autoridades, con 1 denuncia y personas terceras, con 1 denuncia.

En cuanto al sector público, a nivel nacional, se advierte un alza de las denuncias por situaciones de acoso laboral, sexual y maltratos. Según datos entregados por el Servicio Civil (2023), esta tendencia se manifiesta desde 2019, con denuncias realizadas mayoritariamente por trabajadoras denunciando a otras mujeres. Entre los años 2020 y 2022, se registraron 542, 761 y 1.122 denuncias por maltrato; 600, 763 y 938 denuncias por acoso laboral; y 146, 170 y 173 denuncias por acoso sexual, respectivamente. En las tres categorías de denuncia, se advierte un alza sostenida en las últimas tres mediciones, destacando una notable brecha de género en las denuncias por acoso sexual en desmedro de las mujeres (en el año 2022 hubo 157 trabajadoras que denunciaron y solo 16 hombres).

La ratificación -el 08 de marzo de 2023- por parte del Estado chileno del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019, obliga a los países miembros en general y, en particular a Chile, a generar una estrategia de intervención

tripartita: Estado, empleadores y trabajadores, con el fin de proponer soluciones que erradiquen todo tipo de prácticas que signifiquen violencia y acoso en el mundo del trabajo, propendiendo con ello a la protección y resguardo de los derechos laborales fundamentales y la generación de una cultura libre de violencia y acoso.

A diferencia de lo que la actual legislación laboral aborda en materia de acoso, el Convenio 190 de la OIT conceptualiza la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Su cobertura en el ámbito de aplicación trasciende incluso las fronteras de la denominada “relación laboral” definida en nuestra actual legislación, incluyendo a los trabajadores públicos y privados, formales e informales, trabajadores asalariados, despedidos, voluntarios, postulantes, entre otros, es decir, cualquiera sea su situación contractual, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

Bajo este abordaje amplio y transversal del mundo del trabajo, es que se hace necesaria la elaboración de diagnósticos que permitan conocer el estado de situación y el punto de partida en el que se encuentran los distintos actores involucrados. En este sentido, resulta relevante identificar con claridad cuáles son las brechas normativas, institucionales y socioculturales que enfrentaría la debida implementación del Convenio 190 de la OIT en Chile.

. 7

Justificación

El Convenio 190 de la OIT es el primer tratado internacional legalmente vinculante que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razones de género. Fue adoptado el 21 de junio de 2019, durante la Conferencia Internacional del Trabajo. El citado convenio está complementado por la Recomendación 206. En el caso chileno, el Convenio 190 de la OIT fue ratificado el 08 de marzo de 2023; el depósito fue realizado en la sede OIT en Ginebra, Suiza, en julio de 2023 y la entrada en vigor se materializará en junio de 2024.

8.

El Convenio 190 de la OIT obliga a los Estados miembros a destinar recursos para orientar y sensibilizar sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, a través de políticas públicas, convenios colectivos, legislación nacional u otras acordes al sistema político nacional.

De igual modo y -entendiendo que el Convenio 190 de la OIT tiene un componente de prevención altamente importante- los gobiernos, las organizaciones públicas, las organizaciones sindicales, los organismos administradores de la ley 16.744 (OAL) y, particularmente, las organizaciones empleadoras públicas y privadas, deberán prepararse para garantizar las condiciones necesarias para un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, desarrollando políticas activas de prevención frente a prácticas

1 Los organismos administradores de la ley (OAL) son las instituciones encargadas de otorgar los beneficios de la Ley 16.744. Existe un organismo administrador de la ley de origen público (Instituto de Seguridad Laboral - ISL) y también existen privados (mutuales).

que vulneren la integridad de los trabajadores. Es así que la implementación de dispositivos como protocolos, reglamentos y modos de proceder, constituirán un soporte en la entrada en vigencia del Convenio 190 de la OIT.

En el caso del sindicalismo, actualmente la Central Unitaria de Trabajadores/as ha participado en el inicio del trabajo de implementación del Convenio 190 de la OIT, particularmente como miembro en el Consejo Superior Laboral, organismo tripartito facultado para el diálogo social en grandes materias que competen al mundo del trabajo. Este órgano definió constituir una subcomisión conformada por representantes de empresarios, gobierno central y los trabajadores, contando además con la asesoría permanente de la OIT. Este espacio tripartito tiene por objetivo la elaboración técnica de propuestas para la implementación del Convenio 190 de la OIT, definiendo la Central que esta subcomisión estuviera conducida por la Vicepresidencia de la Mujer y Equidad de Género. Cabe destacar que la CUT asumió la Coordinación General de la Mesa durante la primera etapa.

En consecuencia, es en este marco que resulta de gran relevancia para la Central Unitaria de Trabajadores/as poder diagnosticar el nivel de avance en materia de legislación contra la violencia y el acoso laboral, con el propósito de colaborar activamente en recomendaciones para su plena implementación en Chile,

desde el órgano en cuestión y todas las demás plataformas de diálogo social donde participe.

Es en este marco que resulta de gran relevancia, para la Central Unitaria de Trabajadores/as, poder diagnosticar el nivel de avance en materia de legislación contra la violencia y el acoso laboral, con el propósito de colaborar activamente en recomendaciones para su plena implementación en Chile, desde el órgano en cuestión y todas las demás plataformas de diálogo social donde participe.

1.2

Objetivo General

10. ➤ Diagnosticar la actual realidad sectorial tripartita (Estado, organizaciones empleadoras y organización sindical) en materia laboral para la implementación del Convenio 190 de la OIT, relevando el conocimiento que se tiene de este convenio, los tipos de violencia existentes, las eventuales acciones de prevención y detección, los protocolos o procedimientos establecidos para situaciones de violencia y acoso en el trabajo y la evaluación que se hace de los mismos.

1.3

Objetivos Específicos

- 1· Conocer normativamente casos similares a Chile en relación con la implementación del Convenio 190 de la OIT, tales como Argentina, Uruguay y Canadá.
- 2· Identificar las brechas normativas, institucionales y socioculturales existentes entre los distintos actores involucrados actualmente en Chile (Estado, organizaciones empleadoras y organizaciones sindicales) para la plena implementación del Convenio 190 de la OIT.
- 3· Determinar el panorama en relación con la violencia y el acoso en los diversos lugares de trabajo, desde la perspectiva de actores involucrados actualmente en Chile: Estado, organizaciones empleadoras y organizaciones sindicales.
- 4· Establecer recomendaciones tendientes a facilitar la plena implementación del Convenio 190 de la OIT en Chile, a partir de los principales hallazgos y conclusiones obtenidos en el estudio.

· 11

2.

Antecedentes y casos

El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT son las primeras normas internacionales del trabajo que brindan un marco común en la prevención, reparación y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio reconoce en específico el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho, con enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

12 ·

Para ponderar someramente el caso de Chile, a continuación se realizará una breve descripción sobre la implementación del instrumento internacional para los casos de Argentina, Uruguay y Canadá, teniendo en consideración el tiempo en que fue ratificado el convenio por nuestro país, la relación de proximidad regional respecto de países del cono sur sudamericano y, para el caso de Canadá, el proceso de implementación del convenio 190, ya que, al igual que para el caso chileno, la ratificación y entrada en vigor de este se produce durante el mismo año.

2.1

Canadá

Canadá, es un país ubicado en América del Norte, con una población aproximada a treinta y nueve millones de personas al 2023. Considerado un país desarrollado y con mayor calidad de vida en el mundo, según la OCDE, obtiene buenos resultados en muchas dimensiones de bienestar general, en comparación con los demás países, incluidos en el índice para una vida mejor. Canadá tiene en promedio mejor desempeño en ingreso, empleo, educación, salud, calidad medioambiental, relaciones sociales y satisfacción ante la vida.

El capital educacional, cultural, social, son en este país una base importante al momento de implementar normas y políticas que buscan avanzar hacia concepciones de una vida libre de violencia y acoso. En específico, Canadá ha adoptado medidas que se enmarcan en una etapa anterior a la ratificación e implementación del Convenio 190.

Así, por ejemplo, entre 2016 y 2018, el gobierno de Canadá realizó una consulta ciudadana para catastrar cómo el acoso y la violencia, incluido el acoso sexual y la violencia sexual, estaban afectando los lugares de trabajo y cómo se podría fortalecer el marco regulatorio, abordando los problemas identificados. Trabajaron la “consulta” colaborativamente con empleadores, empleados, expertos en la materia, grupos de defensa y provincias y territorios para priorizar inquietudes y obtener consenso a través de múltiples métodos de divulgación. Dicha metodología de trabajo consistió en la realización de mesas redondas de partes interesadas, grupos de trabajo tripartitos y consulta pública en línea. Esto significó que se agregaran al Código Laboral disposiciones sobre violencia doméstica o familiar cuando

. 13

2. Antecedentes y casos

2.1 Canadá

14 ·

ocurriera en el lugar de trabajo o en el hogar donde existe un acuerdo de trabajo desde la casa. Esta actualización introdujo también nuevas *Regulaciones de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo* y amplió las regulaciones de salud y seguridad al Parlamento canadiense.

Es así que Canadá actualizó el Código Laboral de Canadá e introdujo nuevas Regulaciones de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo y amplió las regulaciones de salud y seguridad al Recinto Parlamentario de Canadá.

Otra medida que los canadienses implementaron fue la inversión en capacitación a través de la Escuela de Servicio Público de Canadá y el Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional (CCOHS) y, a través de acuerdos de contribución sectoriales específicos, colaboró con CCOHS para respaldar las numerosas herramientas desarrolladas para el público, que incluyen páginas de información sobre acoso y violencia, violencia doméstica y herramientas de capacitación.

La “consulta”, permitió concluir que el marco legal anterior estaba fragmentado y no abordaba todo el espectro de casos de acoso y violencia y que los lugares de trabajo a menudo tenían políticas de prevención inadecuadas o que los empleados carecían de capacitación sobre los procedimientos existentes para la denuncia. En consecuencia, se estableció que necesitaban más aclaraciones y plazos claros sobre cuándo se considera completo el proceso de resolución, así como también, que los empleados en lugares de trabajo parlamentarios no tenían las mismas protecciones que otros lugares de trabajo regulados a nivel federal.

Es así que Canadá, trabajó en la creación de un régimen único para abordar las dificultades identificadas a través de la consulta, con el propósito de:

➤ **Hacer frente a un espectro completo de conductas reprobables, que van desde las burlas y el acoso hasta el acoso sexual y la violencia física.**

➤ **Exigir a los empleadores que respondan, registren y denuncien el acoso y la violencia, y apoyen a los empleados afectados por ellos.**

➤ **Proporcionar fuertes protecciones de privacidad para garantizar que las quejas sobre acoso y violencia se trate de forma confidencial.**

➤ Cambios claves en la normativa canadiense

En el caso canadiense la norma introduce una nueva definición de acoso y violencia:

Cualquier acción, conducta o comentario, incluso de naturaleza sexual, que pueda razonablemente esperarse que cause ofensa, humillación u otras lesiones o enfermedades físicas o psicológicas a un empleado, incluida cualquier acción, conducta o comentario.

Se enmendó el Código Laboral de Canadá para incluir explícitamente la prevención del acoso y la violencia, y de lesiones y enfermedades físicas y psicológicas.

Se establecieron plazos claros para responder a la denuncia de un suceso (dentro de los 7 días), iniciar resoluciones negociadas (dentro de los 45 días) y resolver incidentes (dentro de un año).

Se proporcionó mayor apoyo a los empleados afectados, incluida información sobre servicios médicos, psicológicos u otros servicios de apoyo disponibles localmente y se garantizó que todos los empleados reciban capacitación sobre prevención del acoso y la violencia. El país estableció dos grupos de trabajo tripartitos compuestos por representantes del gobierno, los trabajadores y los empleadores. La metodología de trabajo de estos grupos es la conformación conjunta de una lista de investigadores y un conjunto de documentos de orientación, herramientas y recursos para ayudar a interpretar e implementar diversos aspectos de las nuevas regulaciones sobre acoso y violencia. Los grupos de trabajo se reunieron mensual o quincenalmente a lo largo

de 18 meses para completar las herramientas y recursos y desarrollar la lista de investigadores.

Otra medida adoptada fue la creación de un Centro de Divulgación para la Prevención del Acoso y la Violencia, con el fin de ayudar a los empleadores y los empleados a gestionar sus derechos y obligaciones bajo el nuevo marco normativo. El centro incluye un número 1-800 (línea telefónica gratuita para contacto) y está compuesto por seis Oficiales de Resolución Temprana (ERO, por sus siglas en inglés) que han recibido capacitación específica para ayudar a las personas que llaman a conocer las disposiciones sobre acoso y violencia, según el Código y los Reglamentos, identificar las herramientas educativas disponibles y dirigir a las personas que llaman a los servicios de apoyo en sus regiones.

2. Antecedentes y casos

2.1 Canadá

Las ERO se centran particularmente en apoyar a los empleadores y empleados en sus esfuerzos por:

Prevenir incidentes de acoso y violencia

Responder eficazmente a estos incidentes cuando ocurren

Apoyar a las víctimas y a los empleadores

Adicionalmente, Canadá constituyó el Fondo para la Prevención del Acoso y la Violencia en el Lugar de Trabajo en 2019, el que busca prevenir el acoso y la violencia en lugares de trabajo regulados a nivel federal y promover el cambio cultural mediante el desarrollo conjunto de herramientas y recursos específicos del sector y culturalmente sensibles, con organizaciones laborales y de empleadores. Para ello, se destinaron 3,5 millones de dólares anuales para el financiamiento de proyectos en el marco de este programa.

Desde su creación, el fondo ha apoyado 14 proyectos plurianuales en todo Canadá, en una amplia gama de sectores clave como el marítimo, el transporte por carretera, la banca, las telecomunicaciones, el ferrocarril y el transporte aéreo, así como lugares de trabajo en comunidades indígenas.

16 ·

➤ *Algunas de las iniciativas financiadas incluyen:*

Una encuesta nacional sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo en Canadá para evaluar la eficacia de las políticas organizativas y ayudar a dar forma a estrategias futuras.

Un sitio web con herramientas y recursos para prevenir el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, prestando especial atención a las necesidades de los trabajadores vulnerables y precarios.

Capacitación culturalmente sensible y conjunto de herramientas prácticas sobre prevención del acoso y la violencia desarrollado desde una perspectiva indígena.

Recientemente, el día 30 enero del año 2024, el Convenio 190 ha entrado en vigor para Canadá.

2.2

Uruguay

En 2019, Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio 190 de la OIT, a través de la Ley 19.849. Su accionar marca el camino para las demás naciones en la búsqueda de las modificaciones en materia legislativa para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

➤ Cambios claves en la normativa uruguaya

Para ajustarse a la definición de violencia laboral, Uruguay promulgó la Ley 19.849 de Aprobación del Convenio 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo del año 2019, dictando leyes con definición de acoso sexual (Ley 18.561 y Decreto 256/017) y de violencia hacia las mujeres, que incluyen el ámbito laboral (Ley 19.580) y no necesitan de reiteración, no contextualizan quien la ejerce ni su intencionalidad, hacen alusión a tipologías de violencia y tratan sobre comportamientos que causan o son susceptibles de causar daños. Ambas leyes, y el decreto en cuestión, abordan gran parte del contenido del Convenio 190, como se verá más adelante.

No obstante, el país no cuenta con una legislación que implemente el Convenio 190 para todas las personas más allá de las mujeres o personas trabajadoras del sector público, ni que especifique la definición de violencia laboral.

Sobre la definición de violencia de género, aparece en la ley 19.580 (incluyendo violencia sexual con mirada de género binaria), en la ley 18.561 y el Decreto 256/017; en la ley

2. Antecedentes y casos

2.2 Uruguay

de identidad de género (Ley 18.620) y en la ley integral para personas trans (Ley 19.684 o Ley Integral para Personas Trans de 2018).

18. En cuanto al ámbito de aplicación y el alcance del Convenio 190, en Uruguay hay leyes aplicables en el ámbito público y privado que responsabilizan a las organizaciones empleadoras por los actos ocurridos en el lugar de trabajo (Ley 18.561 y Decreto 256/017), en los casos de acoso sexual y de violencia laboral contra las mujeres (Ley 19.580). Con todo, no cuenta con una legislación que responsabilice a las organizaciones empleadoras ante otras formas de violencia, distintas al acoso sexual o la violencia dirigida hacia las mujeres. No abordan de manera explícita la violencia y el acoso en todo el espacio del trabajo (mundo del trabajo), es decir, **durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo**, como, por ejemplo, en los momentos de descanso, traslados, trayectos, o comunicaciones del trabajo. Tampoco se hace referencia a los trabajadores en las diferentes situaciones contractuales, la economía informal, los trabajos voluntarios y los trabajos en zonas rurales.

Los principios del Convenio 190 de OIT se expresan en la ley 19.580, la ley 18.561 y el Decreto 256/017, con enfoque integrado, inclusivo, sensible a las consideraciones de género. Sin embargo, no cuenta con un marco de referencia que aborde la violencia laboral para todos los públicos, prestando atención a las distintas variables que pueden generar desigualdades.

El derecho a igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad del Convenio están garantizados en la ley 19.580; la ley de igualdad en el trato y las oportunidades (Ley 16.045); la ley de igualdad de derechos (Ley 19.846); la ley integral para personas trans (Ley 19.684); ley de matrimonio igualitario (Ley 19.075); una ley de cupos que determina la participación equitativa de “ambos sexos” en el poder legislativo, las intendencias, las juntas departamentales, los municipios, las juntas electorales y en los órganos de dirección de los partidos políticos (Ley 19.555), así como una ley de cupos para afrodescendientes, en programas de capacitación y calificación (Ley 19.122, de Fijación de disposiciones con el fin de favorecer la participación en las áreas educativa y laboral de los afrodescendientes, 2013). Sin embargo, no existe legislación que promueva la inclusión y no discriminación de otras comunidades vulnerables y trabajadores informales.

Sobre los alcances del Convenio 190 de la OIT en torno a acciones de protección y prevención, en Uruguay hay una ley que obliga a adoptar medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual, protejan la intimidad de los denunciantes y difundan la política institucional (Ley 18.561 y Decreto 256/017); un decreto que propone la confección de protocolos de prevención, además de medidas de observación y evaluación (Decreto 256/017); un decreto que garantiza la seguridad de los trabajadores con acciones preventivas (Decreto 62/020), pero no cuenta

con leyes que regulen o protejan a los trabajadores del sector informal, ni con abordaje e identificación de los riesgos psicosociales de la violencia laboral.

Asimismo, respecto de las sanciones y medidas de seguimiento, da cuenta de ello la Ley 19.854 que encarga al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la investigación de casos de violencia y acoso moral o discriminación en el ámbito laboral a partir de la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social; la ley 19.580 que incluye al Instituto Nacional de las Mujeres como responsable del seguimiento y evaluación de la misma y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social específicamente en el área laboral, promoviendo recursos, sanciones y medidas, un Observatorio sobre la Violencia Basada en Género hacia las Mujeres desde el año 2020, responsable del monitoreo, recolección, registro y sistematización de datos sobre la violencia hacia las mujeres, incluidos los ocurridos en el área laboral. Con todo, no existen planes de acción para el control de la aplicación de las normativas sobre violencia o un observatorio específico de violencia laboral.

Para identificar y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, la ley 19.580 aplica con múltiples medidas, entre ellas, una licencia extraordinaria con goce de sueldo por un lapso de veinticuatro horas a partir de la presentación de la denuncia; además de una ley de violencia doméstica (Ley 17.514, 2002) que obliga a adoptar la medida de “prohibir, restringir o limitar la presencia del

agresor en el domicilio o residencia, lugares de trabajo, estudio u otros que frecuente la víctima (art. 10)”. No obstante, no existe una legislación laboral de corte integral que reconozca los efectos de la violencia doméstica dentro de los espacios de trabajo.

Por último, en cuanto a las políticas de orientación, formación y sensibilización del Convenio 190 de la OIT, Uruguay cuenta con una ley de política de sensibilización con respecto a la violencia contra las mujeres a partir de medidas laborales, acciones de sensibilización e información, perspectiva de género en los planes, programas y servicios, y programas de formación e inclusión en el trabajo (Ley 17.514); un decreto que propone el diseño de políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, además de cursos de capacitación al personal, que tengan por objetivo la prevención, difusión y capacitación en género y acoso sexual en el trabajo (Decreto 256/017); y una línea telefónica para realizar denuncias dependiente del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social). En esta materia, la legislación nacional carece de estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización ante la violencia laboral que incluyan temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, violencia hacia las mujeres y/o acoso sexual.

2.3

Argentina

➤ Cambios claves en la normativa argentina

20 ·



Sobre las definiciones del Convenio 190 de la OIT, la legislación argentina -en una ley provincial (Ley 13.168, 2004; Buenos Aires)- define la violencia laboral y el acoso en el trabajo para el sector público, sin hacer referencia a la reiteración, pero sí a la intencionalidad; también se refiere a la violencia ejercida por “funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente”. Adicionalmente, alude a tipologías de violencia y cuenta con una mirada de género binaria. En contraposición, la definición de acoso en el trabajo sí requiere de reiteración, y la mayor parte de las provincias del país cuentan con leyes provinciales semejantes (Ley 13.168, 2004; Buenos Aires). Existe una ley nacional que define la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral (Ley 26.485 de 2009), pero no especifica reiteración, intencionalidad ni tampoco hace alusión a quién es el que la ejerce, sin embargo, aborda distintas tipologías de violencia. Menciona los impactos y cuenta con una mirada de género binaria. A su vez, cuenta con un manual del Ministerio de Trabajo Nacional (Manual de concientización y prevención sobre la violencia laboral en las organizaciones empresariales, 2016), que define la violencia y el acoso laboral resaltando la intencionalidad.

En Argentina no hay legislación nacional que defina la violencia y el acoso laboral que proteja a todas las personas, no solo a las mujeres. Tampoco existen legislaciones provinciales que incluyan en sus definiciones los comportamientos violentos no intencionales.

En cuanto a la violencia de género, la ley nacional 26.485 define la violencia contra las mujeres, establece modalidades y tipologías, incluyendo el acoso sexual que también incorpora su penalización dentro de la ley modificatoria del Código Penal (Ley 27.352, 2017), aunque allí no presenta un enfoque de género. También cuenta con Ley de identidad de género (Ley 26.743, 2012) que en sus artículos 12° y 13° indica la obligatoriedad del trato digno, basándose en el respeto a la identidad de género adoptada por las personas como un derecho humano, tanto en el ámbito público como privado.

Para el ámbito de aplicación del Convenio 190 de la OIT, existe la ley 26.485, las leyes provinciales de violencia laboral aplicables en el sector público (Ley 13.168) y una ley de contrato de trabajo que alcanza a todo trabajador del ámbito privado (Ley 20.744, 1976). Sin embargo, no cuenta con legislación nacional que aborde a todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, la economía informal, los trabajos voluntarios y los trabajos en zonas rurales. De igual modo, en los casos de legislación provincial no se aborda el

sentido amplio del entorno laboral del Convenio 190 de OIT, es decir, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo como, por ejemplo, los momentos de descanso, traslados, trayectos o comunicaciones del trabajo.

Sobre los principios de enfoque inclusivo, integrado y de género, la Ley 26.485 expresa consideraciones de género, además del decreto que la reglamenta (Decreto 1.011, 2010). No obstante, no existe un marco de referencia que aborde la violencia laboral de manera inclusiva e integrada.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad viene a implementarse a través de una ley de actos discriminatorios (Ley 23.592), la Ley 26.485 y una Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), que prohíbe la discriminación. Con relación a los grupos vulnerables, cuenta con una Ley de cuotas para personas discapacitadas (Ley 25.689, 2003); una ley de identidad de género (Ley 26.743); de matrimonio igualitario (Ley 26.618); de cupo laboral para personas trans (Ley 27.636) y DNI no binario (Decreto 476), siendo las últimas leyes de reciente sanción. A pesar de este panorama, no hay legislaciones que aborden la protección de los trabajadores del sector informal o sectores más expuestos a la violencia y el acoso, ni con medidas y políticas concretas de protección, inclusión

2. Antecedentes y casos

2.3 Argentina

22 ·

y ampliación de derechos de algunas comunidades vulnerables.

Sobre los alcances del Convenio en torno a acciones de protección y prevención, existe una Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral que realiza atención de consultas y/o recepción de denuncias sobre violencia laboral y asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica. Por otra parte, una Ley de Riesgos del Trabajo (24.557, 1995, art. 6), prescribe las contingencias y situaciones que cubre, remitiendo al Decreto 658/1996 de enfermedades profesionales, en las cuales no están incluidas las patologías consecuentes a riesgos psicosociales en el trabajo. Esta ley que prevé que el Estado Nacional deberá promover y fortalecer interinstitucionalmente a las distintas jurisdicciones para la creación e implementación de servicios integrales de asistencia a las mujeres que padecen violencia y a las personas que la ejercen, debiendo garantizar campañas, unidades especializadas en violencia, programas, centros de día y de tránsito (Ley 26.485), además de una ley que prescribe las contingencias y situaciones que cubre (Ley 24.557) remitiendo al decreto de enfermedades profesionales (Decreto 658). Con relación a la economía informal, posee un Registro Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Economía Popular (ReNaTEP), que busca reconocer, formalizar y garan-

tizar los derechos de estos trabajadores. Sin embargo, no cuenta con leyes de regulación o protección de los trabajadores del sector informal. A su vez, carece de políticas o programas que aborden los riesgos psicosociales asociados en todo el ámbito laboral.

Las medidas de seguimiento y control, así como las vías de recurso y de reparación, protección y sanciones establecidas en el Convenio 190 de la OIT, se aplican a través de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral señalada más arriba, al atender consultas y/o recibir denuncias sobre violencia laboral y brindar asesoramiento en aspectos legales. En lo referente a la salud psicofísica, se añade un Observatorio de Violencia Laboral que depende de esta oficina. También existe un Consejo Nacional de la Mujer, como organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar las disposiciones de la presente ley y el “Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer, destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres” (Ley 26.485). A pesar de esto, no hay legislaciones con instrumentos de control, sanción, reparación y protección que aborden a todas las personas en el mundo laboral que incluya a varones y personas con otras identidades de género.

La identificación y la mitigación del impacto de

la violencia doméstica en el ámbito laboral en la legislación nacional y provincial se reconocen al considerar el otorgamiento de una Licencia para mujeres víctimas de violencia doméstica (Resolución 24/2019 y Ley 14.893) para el sector público, además de la referida Ley 26.485 que señala la importancia de acompañar en el ámbito laboral a las mujeres que atraviesan este tipo de violencia. Argentina no cuenta con leyes integrales que reconozcan los efectos de la violencia doméstica en el ámbito privado y que también brinden protección a personas de otras identidades.

Por último, en cuanto a las políticas de orientación, formación y sensibilización del Convenio, Argentina cuenta con una ley de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley 27.499), con la Oficina Nacional de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, que realiza actividades de sensibilización, difusión y capacitación y con el Programa Qualitas 190, de desarrollo, capacitación e incidencia en materia de prevención y erradicación de la violencia y acoso laboral desde una mirada multidisciplinaria cuya finalidad es la prevención y asistencia de la violencia y acoso en el mundo del trabajo para organizaciones empleadoras. También existe un Consejo Nacional de la Mujer (Ley 26.485) que es el encargado de promover campañas de sensibilización y concientización sobre la violencia contra las mujeres, publicando materiales de difusión. Finalmente,

existe una línea telefónica 144 que brinda atención, contención y asesoramiento a mujeres en situaciones de violencia de género las 24 horas del día. El país carece de legislación que aborde estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización de la violencia que incluyan, también, a otras identidades de género y no sólo a las mujeres, y temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación y migración.

2.4

Chile

En términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso en Chile no contempla las distintas manifestaciones y situaciones tal como lo hace el Convenio 190 de la OIT, es decir, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional.

A la fecha de este informe, la definición de violencia laboral según consta en el ley 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando el acoso laboral, prohíbe el acoso laboral, entendido como:

“*Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, por cualquier medio, 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*”.

En la actualidad, existen proyectos de ley de iniciativa presidencial y/o mociones parlamentarias que abordan parcialidades de las materias que aborda el Convenio 190 de la OIT, entre ellas, los siguientes:

BOLETÍN N°11.077-07, sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

BOLETÍN N°13.847-13, Incorpora al Código del Trabajo medidas de protección contra la violencia Intrafamiliar en los contratos que indica.

BOLETÍN N°13.151-04, Modifica la Ley N°20.370, que establece la Ley General de Educación, para extender su ámbito de aplicación, incorporar mayores exigencias en la convivencia al interior de la comunidad educativa, y sancionar toda forma de violencia que en ella se presente.

BOLETÍN N°11.930-04, Modifica la ley General de Educación, para asegurar la protección de los integrantes de la comunidad escolar en casos de violencia al interior de los establecimientos educacionales

BOLETÍN N°12.951-13, Modifica el Código del Trabajo para exigir que el reglamento interno de la empresa contenga disposiciones sobre persecución, medidas de resguardo y sanciones aplicables en casos de acoso laboral.

BOLETÍN N°12.695-13, Modifica el Código del Trabajo y el Código Penal en materia de caracterización, investigación y sanción del acoso laboral.

BOLETÍN N°12.527-11, Proyecto de ley sobre acoso sexual en las atenciones de salud.

BOLETÍN N°12.412-11, Proyecto de ley, iniciado en moción de la Honorable Senadora señora Goic, sobre acoso sexual en las atenciones de salud.

BOLETÍN N°12.257-13, Modifica el Código del Trabajo para exigir al empleador la elaboración de protocolos de prevención y protección de sus trabajadores frente al acoso sexual.

BOLETÍN N°11.926-29, Modifica la ley N°19.712, Ley del Deporte, y la ley N°20.019, que Regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales, para establecer el deber de contar con un protocolo contra acoso sexual en la actividad deportiva nacional.

BOLETINES N°11.750-04, N°11.797-04, N°11.845-04, sobre Prevención de la violencia de género y respeto a la Diversidad Sexual en los Establecimientos Educacionales.

· 25

2. Antecedentes y casos

2.4 Chile

Actualmente, en la legislación nacional en materia laboral, existen una serie de brechas normativas para adecuarse a lo planteado por el Convenio 190 de la OIT, entre las que destacan:

- *Adecuación de la definición de violencia y acoso.*
- *Incorporación del término violencia y acoso por razón de género.*
- *Incorporación del término violencia en el trabajo, junto con incorporar en los reglamentos internos procedimientos para la investigación de la violencia y acoso laboral.*
- *Incorporación en la política nacional de salud y seguridad en el trabajo, así como en la política nacional de seguridad de tránsito, las materias de violencia y acoso.*
- *Explicitar en el procedimiento de tutela laboral la materia de violencia y acoso laboral.*
- *Establecimiento de un proceso específico de investigación y sanción administrativo para conductas de violencia y acoso laboral e incorporarlo al Código del Trabajo.*

➤ Cambios claves en la normativa chilena

En el caso de la Administración Central del Estado, existe una regulación mediante el Instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado (Secretaría General de la Presidencia de Chile, 2018), que permite sancionar cualquier tipo de conducta abusiva, aun cuando sea aislada, bajo la conceptualización de “maltrato laboral”.

En términos de leyes que protejan y otorguen derechos a la población LGBTIQ+, el país goza de una ley de identidad de género que reconoce y otorga protección al derecho de identidad de género, y una ley antidiscriminatoria que estipula medidas contra esta práctica.

Sobre otras comunidades vulnerables, el Código del Trabajo, en su artículo 2° inciso cuarto señala que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación tales como:

“

...las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”

En relación con el trabajo informal, no existen leyes que protejan especialmente a quienes desempeñan trabajos en situación de informalidad, dejándolos en una situación de vulnerabilidad laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, en el transcurso de la redacción de este informe, el gobierno chileno promulgó la ley N°21.643, conocida también como “Ley Karin”, que modifica el Código del Trabajo así como también los siguientes cuerpos legales, a saber, la Ley N°18.575, Orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; La ley N°18.883, Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; la ley N°18.695, orgánica constitucional de Municipalidades, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Esta ley entrará en vigencia el 01 de agosto del año 2024 y podría considerarse una primera aproximación en la implementación de las disposiciones que el convenio 190 establece para los países que lo ratifican.

3. Marco teórico

3.1 Base teórico - normativa del Convenio 190

3.

Marco teórico

3.1

➤ Base teórico - normativa del Convenio 190

El Convenio 190 de la OIT define la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo en términos amplios, con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y ámbitos relacionados con éste como, por ejemplo, el impacto de la violencia doméstica. Para ello, propone utilizar un enfoque integrado, a través de la legislación y las políticas relativas al trabajo, la igualdad y la no discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, la migración y el ámbito penal, así como a través de la negociación colectiva.

El enfoque inclusivo dice relación con el alcance amplio de la protección, ya que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Este enfoque considera que ciertos grupos se ven afectados desproporcionadamente por la violencia y el acoso y que los trabajadores y otras personas concernidas en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos están más expuestos.

Finalmente, incluye el enfoque de género considerando que las mujeres son especialmente vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las medidas deben observar esta particularidad y abordar las causas subyacentes conexas, como las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, las relaciones de poder desiguales por razón de género, los estereotipos de género y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la

violencia y el acoso. También es preciso adoptar medidas, según proceda, para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Este mandato normativo internacional supone un abordaje multidimensional del problema, a saber, mediante la prohibición legislativa de la violencia laboral mecanismos de control de aplicación y seguimiento, acceso a la justicia, medidas de apoyo y reparación, elaboración de políticas, mecanismos de protección, prevención y sanción para garantizar que el derecho al trabajo digno efectivamente se cumpla.

Los expertos elaboraron las directrices sobre el tema normativo relativo a la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, organizada por la OIT, teniendo a la vista lo expresado en la Declaración de Filadelfia de 1944, que establece que

“

todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”
(Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El informe referido, reconoce la no existencia de una definición universalmente aceptada de los términos “acoso o violencia” en el mundo del trabajo debido a que la estandarización de un vocabulario para describir tales conceptos está todavía en curso (Organización Internacional del Trabajo, 2017). No obstante, existe consenso general en que en los dos se incluyen no solo aspectos físicos, sino también as-

pectos psicológicos y sexuales. A lo anterior, se agrega la existencia de variadas normas internacionales sobre violencia y acoso, pero ninguna de ellas define en términos específicos de violencia y acoso y tampoco son el tema central de dichos instrumentos.

Para lograr una aproximación fáctica respecto del impacto e implicancias de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, la OIT encargó una encuesta sobre 121 países y territorios, realizada durante el año 2021, a cerca de 75.000 mil personas mayores de 15 años.

Esta primera experiencia mundial indaga en las experiencias personales de violencia y acoso en el trabajo. Los resultados entregan datos sobre la magnitud y frecuencia de la violencia y el acoso en el trabajo; información sobre las principales modalidades de violencia y acoso, es decir, la física, psicológica y sexual; y los principales obstáculos que impiden a las personas hablar sobre este tipo de experiencias.

La encuesta reveló que la violencia y el acoso en el trabajo es un fenómeno mundial. Una de cada cinco personas empleadas (743 millones, o sea, el 22,8%) ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso durante su vida laboral.

Entre las personas que han sufrido violencia y acoso en el trabajo, alrededor de un tercio (el 31,8%) experimentó más de una modalidad, y el 6,3% ha afrontado durante su vida laboral las tres modalidades (psicológica, física y sexual).

3. Marco teórico

3.2 Brechas

3.2

Brechas

El presente estudio busca, entre otros objetivos, determinar las principales brechas socioculturales, normativas e institucionales que pueden constituirse como desafíos u oportunidades para la plena implementación del Convenio 190 de la OIT en Chile.

30 ·

Una brecha, en un sentido general, se refiere a una separación, diferencia o espacio vacío entre dos elementos o conceptos. En el contexto social, según Sevilla (2021) se refiere a las disparidades, diferencias o desigualdades significativas que existen entre diferentes grupos de la sociedad en términos de acceso a recursos, oportunidades, derechos o beneficios. Estas brechas pueden manifestarse en diversos ámbitos, como la economía, la educación, la salud, el género, la edad, la ubicación geográfica, entre otros, y pueden tener un impacto negativo en la cohesión social y en la convivencia democrática.

En cuanto a la brecha normativa, se distinguirá según Pérez Vega y Bernal Hernández (2011), una definición que enfatiza en la discrepancia o diferencia entre lo que establecen las normas, leyes o regulaciones en un determinado ámbito y la realidad o práctica efectiva que se observa en dicho contexto.

Es decir, se trata de la distancia que hay entre lo que se establece en el marco normativo y cómo finalmente se aplica o cumple en la práctica. Esta disparidad puede revelar deficiencias en la implementación de las normas o en su cumplimiento, lo que puede generar problemas o desafíos en la correcta aplicación de las regulaciones.

Por último, una brecha institucional será concebida como las dificultades o desafíos que surgen al intentar integrar nuevas tecnologías, prácticas o conceptos en una institución establecida, como una escuela, empresa u organización. Esta brecha puede manifestarse en resistencia al cambio, falta de adaptación de estructuras existentes, conflictos con la cultura organizacional o limitaciones en la capacidad de la institución para aprovechar plenamente las innovaciones propuestas (Paz Peña & Mónica Peña, 2007).

4.

Marco metodológico

La investigación propuesta se llevó a cabo a través de una estrategia mixta de investigación, es decir, utilizando técnicas de los enfoques cualitativo y cuantitativo, obteniendo datos desde fuentes de información primaria y secundaria.

. 31

4.1

Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo de investigación, de modo resumido según Hernández, Fernández y Baptista (2006), responde a una realidad objetiva que es conocible y que no cambia por las observaciones o las mediciones realizadas por el investigador, el que a su vez mantiene una posición de neutralidad y distancia, sin involucrarse con el fenómeno para cumplir con el propósito de describir, explicar y, en cierta medida, predecir el fenómeno estudiado bajo la premisa de la objetividad. Justamente, para este estudio, se diseñaron encuestas que fueron suministradas a representantes de organizaciones sindicales y de empleadores que permitieron establecer ese límite entre investigadores e investigados, particularmente en la auto aplicación de los cuestionarios, ya que los informantes no interactuaron con los diseñadores del instrumento.

En cuanto a los resultados de la encuesta, estos se realizaron en función del análisis factorial, técnica estadística multivariante que se utiliza para identificar las estructuras latentes (factores) que subyacen en un conjunto de variables observadas. Es especialmente útil cuando se tiene una gran cantidad de ítems de preguntas en una encuesta, ya que permite reducir la dimensionalidad de los datos sin perder mucha información (Churchill, 1979; Podsakoff et al., 2016).

La reducción de dimensiones es importante por varias razones. En primer lugar, facilita la interpretación de los datos al agrupar las variables en un número menor de factores. En segundo lugar, ayuda a eliminar el ruido y la redundancia en los datos, lo que puede mejorar la precisión de los modelos estadísticos. Finalmente, reduce la complejidad computacional, lo que puede ser crucial cuando se trabaja con

grandes conjuntos de datos (Churchill, 1979; Suddaby, 2010).

En el análisis factorial, se calculan dos matrices principales: la matriz de componentes y la matriz de componentes rotados.

La matriz de componentes es una matriz que contiene los coeficientes de correlación entre las variables observadas y los factores extraídos. Cada coeficiente indica el grado en que la variable correspondiente está asociada con el factor. Esta matriz es útil para identificar las relaciones entre las variables y los factores, pero puede ser difícil de interpretar si los factores están correlacionados entre sí (MacKenzie et al., 2011).

Para facilitar la interpretación, se realiza una rotación de los factores, lo que da lugar a la matriz de componentes rotados. La rotación (que puede ser ortogonal u oblicua) tiene como objetivo maximizar las cargas altas y minimizar las cargas bajas dentro de cada factor, lo que hace que los factores sean más fácilmente interpretables. La matriz de componentes rotados, por lo tanto, proporciona una representación más clara de las relaciones entre las variables y los factores (Hinkin, 1998; MacKenzie et al., 2011).

Abordar la información cuantitativa empírica mediante dimensiones tiene varias ventajas. Permite identificar patrones y tendencias en los datos, facilita la interpretación de los resultados, y proporciona una base sólida para la toma de decisiones basada en datos. Además, al reducir la dimensionalidad de los datos, se pueden mitigar problemas como la multicolinealidad y la sobredeterminación, que pueden afectar la precisión y la estabilidad de los

modelos estadísticos (Churchill, 1979; Podsakoff et al., 2016; Suddaby, 2010; Hinkin, 1998; MacKenzie et al., 2011).

En resumen, el análisis factorial es una herramienta poderosa para la reducción de dimensiones y la identificación de estructuras latentes en los datos. Al proporcionar una representación simplificada de los datos, facilita la interpretación y el análisis, y permite abordar de manera efectiva los desafíos asociados con el manejo de grandes conjuntos de datos. Por lo tanto, es una técnica valiosa para cualquier investigador o analista que trabaje con información cuantitativa empírica (Churchill, 1979; Podsakoff et al., 2016; Suddaby, 2010; Hinkin, 1998; MacKenzie et al., 2011).

** En lo que respecta al análisis descriptivo de los resultados, estos serán expuestos en el capítulo de anexos, con el objetivo de dar prioridad al análisis factorial.*

4.1.1

Ficha técnica encuesta

El tipo de encuesta utilizado en este estudio fue de carácter cuantitativo, toda vez que constó con un cuestionario de preguntas cerradas, con niveles de medición nominal y de intervalos, el que fue autoaplicado por los encuestados.

La encuesta utilizó la técnica de muestreo no probabilística por conveniencia. Esta decisión se basó en consideraciones prácticas y en función de las limitaciones de los recursos, así como en la naturaleza específica de la población de interés. En el primer caso, dada la dispersión geográfica y la dificultad para acceder a todos los participantes de la población de estudio, este enfoque permitió seleccionar participantes de manera conveniente a partir de bases de datos de los organismos involucrados en este estudio (Central Unitaria de Trabajadores/as para el caso de los sindicatos y la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción para el caso de los empleadores privados); en segundo lugar, en el contexto de recursos financieros limitados, el muestreo no probabilístico se presenta como una alternativa práctica en relación con muestreos probabilísticos de alcance nacional; por último, la población de interés de esta investigación posee características específicas relacionadas intrínsecamente con el mundo del trabajo a través de organizaciones sindicales y de empleadores.

La encuesta estuvo dirigida a representantes de organizaciones sindicales y empleadores del sector público y privado. En el caso del sector público, se consideró como normativa de relaciones laborales la regulada por estatutos como, por ejemplo, el Estatuto Administrativo General del Personal de la Administración del Estado de Chile, el Estatuto Docente, el Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales, entre otros, incluyendo a dirigentes sindicales del Colegio de Profesores de Chile, A.G. Para el caso del sector privado, se consideró como normativa de relaciones laborales la regulada por el Código del Trabajo.

Fue contestada por 123 dirigentes sindicales del sector privado (67,5% mujeres; 32,5% hombres), 156 dirigentes sindicales del sector público (65,4% mujeres; 34,6% hombres), 216 empleadores del sector privado (54,1% mujeres, 45,4% hombres, 0,5% otro género) y 12 empleadores del sector público (83,3% mujeres; 16,7% hombres), provenientes de las 16 regiones del país.

Las principales variables del cuestionario son el nivel de conocimiento del Convenio 190 de la OIT, la Recomendación 206 para su implementación y de la legislación chilena sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo; diagnóstico de violencia y acoso en el lugar de trabajo; acciones de prevención y/o detección de violencia

y acoso en el lugar de trabajo; mecanismos de denuncia en el lugar de trabajo; políticas y protocolos sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo; actores involucrados en la implementación del Convenio 190 de la OIT; y el rol de la negociación colectiva en la implementación del Convenio 190 de la OIT.

La cobertura geográfica fue de carácter nacional (16 regiones) y el periodo de recolección de datos comenzó la primera semana de febrero de 2024 y culminó la última semana de marzo del mismo año.

4.2

Enfoque cualitativo

En enfoque cualitativo de este estudio se entiende según Cadena et al (2017), es decir, se privilegia la horizontalidad entre quien investiga y los sujetos de estudio mediante una comunicación directa e intensiva, cuyos resultados permiten interpretaciones subjetivas y, además, la generación de informaciones colaterales de gran importancia para comprender la realidad del sujeto estudiado, con un alcance de investigación que no va más allá de las pretensiones descriptivas. Por lo tanto, las técnicas que se usaron para obtener información de fuente primaria desde la visión tripartita de todos los actores involucrados, para el caso de los representantes de autoridades del sector público, son las entrevistas individuales semiestructuradas; mientras que para los representantes sindicales y de empleadores públicos y privados, se usaron técnicas del espectro de entrevistas grupales, tales como grupos focales y talleres participativos mixtos, con el fin de fortalecer el proceso de investigación de forma colectiva, facilitar la apropiación de conocimientos y que las personas participen de modo tal que ayude a concientizar la implementación del convenio. En este sentido, ambas técnicas se diseñaron garantizando la participación proporcional de representantes sindicales y de empleadores en tres ciudades del país que representan las macrozonas donde se concentra la mayor cantidad de denuncias presuntivas de acoso laboral y sexual entre 2021 y 2023, según los datos de la Dirección del Trabajo señalados anteriormente, a saber, Copiapó (macrozona norte), Concepción (macrozona centro-sur) y Santiago (Región Metropolitana).

² Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De La Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 1603-1617.

Para el análisis de los resultados de la metodología cualitativa, el método inductivo adquiere un valor significativo, ya que permite establecer generalizaciones a partir del estudio de fenómenos singulares. García Dihigo y Cisnero Gutiérrez (2005) definen la inducción como un proceso de razonamiento que parte del conocimiento de casos particulares para alcanzar un entendimiento más amplio que refleje lo común en los fenómenos individuales.

Machado Ramírez y Montes de Oca Recio (2008) explican que la inducción, como tipo de razonamiento, facilita la transición del conocimiento singular al universal. Es decir, la presencia de ciertos rasgos o características en una serie de casos puede servir como fundamento para inferir la presencia de rasgos similares en otros casos.

Por otro lado, en el constructivismo se sostiene que la realidad se configura con algún grado de intervención del sujeto. Esta perspectiva defiende que la construcción de los hechos investigados se lleva a cabo con la participación activa del observador, como señala Retamozo (2012).

Igualmente, se indagó en información de fuentes secundarias, en particular en la revisión de bibliografía de carácter narrativa, al recoger los distintos alcances que la norma jurídica plantea, las políticas institucionales y organizacionales que posean al momento de implementar acciones frente a hechos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, para los casos escogidos, pero con énfasis en la situación chilena. Para ello, se realizó una revisión bibliográfica de la actual norma jurídica nacional, es decir, lo que ya se aborda en nuestra legislación en torno a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

4. Enfoque cualitativo

4.2.1 Ficha técnica enfoque cualitativo

4.2.1

Ficha técnica enfoque cualitativo

La **unidad de información** de las entrevistas realizadas son las autoridades del sector público, representantes de los organismos administradores de la ley 16.744 (OAL) y de las organizaciones de empleadores privados y de trabajadores representantes de Chile en la Organización Internacional del Trabajo, todos en su calidad de expertos en materias laborales.

Asimismo, la **unidad de análisis** de las entrevistas son las instituciones públicas (de gobierno central y autónomos), empresas privadas (de todos los tamaños), organismos administradores de la ley 16.744 (públicos y privados), sindicatos del sector privado y asociaciones sindicales del sector público.

38 .

| Nº | Nombre entrevistado / a | Cargo y organización que representa (unidad de información) | Sector (unidad de análisis) |
|----|-------------------------|---|-----------------------------|
| 1 | Felipe Melo | Director nacional Servicio Civil | Autoridad |
| 2 | Jeannette Jara | Ministra del trabajo y previsión social (MINTRAB) | Autoridad |
| 3 | Luz Vidal | Subsecretaria de la Mujer | Autoridad |
| 4 | Pablo Zenteno | Director nacional del Trabajo (DT) | Autoridad |
| 5 | Pamela Gana | Superintendente de Seguridad Social (SUSESO) | Autoridad |
| 6 | Claudia Pascual | Senadora / Exministra de la Mujer | Autoridad |
| 7 | Pablo Bobic | Representante Confederación Comercio y la Producción (CPC) | Organización de empleadores |
| 8 | Aida Chacón | Directora nacional Instituto Seguridad Laboral (ISL) | OAL |
| 9 | Gabriel Ascencio | Representante Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) | OAL |
| 10 | Héctor Jaramillo | Representante Mutual de Seguridad de la CCHC | OAL |
| 11 | Paulina Cuadra | Representante Instituto Seguridad Trabajo (IST) | OAL |
| 12 | David Acuña | Presidente Central Unitaria de Trabajadores/as (CUT) | Organización sindical |

Las entrevistas fueron realizadas durante diciembre de 2023 y marzo de 2024 en la ciudad de Santiago.

Por otra parte, la **unidad de información** en las técnicas grupales (grupos focales y talleres participativos mixtos) son dirigentes sindicales activos y empleadores tanto de empresas privadas como de organismos públicos. Cabe destacar que para el sector privado se consideran empresas de todos los tamaños y ramas productivas.

A su vez, la **unidad de análisis** en las técnicas grupales son las empresas de todos los tamaños y ramas productivas (con o sin sindicatos) y organismos públicos de gobierno central y autónomos (con o sin asociaciones sindicales activas).

Las técnicas grupales se ejecutaron en tres ciudades del país, tal como se expone en la siguiente tabla:

| Ciudad, fecha y cantidad de participantes | Técnicas aplicadas |
|---|---|
| Copiapó 17 enero 2024 (21 participantes; 15 mujeres) | 1 grupo focal dirigentes sindicales sector privado 1 grupo focal dirigentes sindicales sector público 1 grupo focal empleadores sector privado 2 talleres grupales mixtos |
| Concepción 24 enero 2024 (17 participantes; 13 mujeres) | 1 grupo focal dirigentes sindicales sector privado 1 grupo focal dirigentes sindicales sector público 1 grupo focal empleadores sector privado 2 talleres grupales mixtos |
| Santiago 30 enero 2024 (46 participantes; 33 mujeres) | 2 grupos focales dirigentes sindicales sector privado 1 grupo focal dirigentes sindicales sector público 1 grupo focal empleadores sector privado 1 grupo focal empleadores sector público 2 talleres grupales mixtos |

Considerando ambas técnicas, el universo teórico del estudio comprende a todas las empresas de todos los tamaños y ramas productivas del país (con o sin sindicatos activos), los organismos públicos de gobierno central y autónomos (con y sin asociaciones sindicales activas), el Congreso Nacional y todos los OAL. Mientras que el universo real lo constituyen las empresas de todos los tamaños y ramas productivas de las regiones de Atacama, Biobío y Metropolitana (con o sin sindicatos activos), los organismos públicos de gobierno central y autónomos con oficina en la ciudad de Santiago, todos los OAL (Instituto de Seguridad Laboral y las tres mutuales privadas sin fines de lucro) y la Central Unitaria de Trabajadores/as (CUT).

4.3

Alcance o profundidad de investigación

El alcance o profundidad de investigación del presente estudio es descriptivo, según lo define Hernández, Fernández & Baptista, ya que en él se pretende medir y recoger información de manera independiente sin el propósito de establecer correlaciones entre variables, precisamente por el carácter reciente de la aplicación del Convenio 190 de la OIT en la realidad del mundo del trabajo chileno. Con todo, siguiendo a los mismos autores, se buscará abrir la posibilidad de establecer algunas predicciones incipientes con este estudio, especialmente al identificar las brechas normativas, institucionales y culturales existentes en Chile para la plena implementación del Convenio 190 de la OIT.

5

Resultados

El presente capítulo de resultados ofrece un análisis exhaustivo de los hallazgos obtenidos a través de los dos enfoques de investigación utilizados en este estudio: en primer lugar, el cuantitativo que da cuenta de la implementación de la técnica de encuesta y, en segundo lugar, el cualitativo, resultado de la ejecución de las técnicas de grupos focales y talleres participativos mixtos. Adicionalmente, se presentarán conclusiones específicas para cada enfoque, las que se sumarán a las conclusiones generales del estudio que se detallarán en el capítulo siguiente.

· 41

5.1

Resultados enfoque cuantitativo (encuesta)

En este acápite se realiza un análisis descriptivo de la percepción por parte de dirigentes sindicales y empleadores -tanto del sector público como del privado- sobre la temática de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Para esto, se realizaron encuestas mediante una serie de ítems que son detallados a lo largo del apartado, los cuales son descritos analíticamente e integrados en una matriz de dimensiones mediante análisis factorial, con el propósito de integrar las diferentes opiniones de forma sistemática y representativa en un modelo multidimensional sobre los aspectos relevantes a considerar en esta materia (Hinkin, 1998).

Para el caso del análisis realizado para esta investigación, se presentan los resultados, en primer lugar, de la matriz de componentes, para posteriormente analizar la matriz de componentes rotados, los cuales revelan la existencia de seis y siete dimensiones, respectivamente.

5.2

Matriz de componentes

4 Las fichas técnicas de cada técnica utilizada en ambos enfoques se encuentran disponibles en el capítulo Marco metodológico.

5 Para ver las cargas factoriales de los componentes extraídos en esta matriz ver Anexos.

La matriz inicial de análisis factorial revela seis dimensiones subyacentes en la percepción de los dirigentes sindicales y los empleadores sobre el Convenio 190 de la OIT y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral. Estas dimensiones abarcan aspectos institucionales, de promoción de derechos, abordaje sistemático, rol del Estado, importancia de la negociación colectiva y conocimiento de mecanismos de denuncia.

· 43

> Dimensión 1

Institucional

La primera dimensión, de carácter institucional, considera la evaluación de la relevancia de diversos actores y organismos chilenos en la implementación del Convenio 190 de la OIT. Esta dimensión incluye entidades como asociaciones sindicales, tanto a nivel de base como de mayor nivel (federaciones, confederaciones y centrales), que desempeñan un papel fundamental en la representación y defensa de los derechos de los trabajadores. También se consideran los diferentes poderes del Estado: el Poder Judicial, encargado de administrar justicia en casos de violencia y acoso laboral; el Poder Ejecutivo, responsable de implementar políticas públicas para prevenir y combatir estos problemas; y el Poder Legislativo, que puede promulgar leyes para fortalecer la protección de los trabajadores.

Además, se incluyen las máximas autoridades del sector público, las jefaturas intermedias y las supervisiones del sector público, los comités paritarios de higiene y seguridad, las mutuales y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Estos actores tienen un papel crucial en la promoción de un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia y acoso.

5.2 Matriz de componentes

En este contexto, se considera la legislación nacional sobre violencia y acoso, los protocolos y/o normativas gubernamentales específicas para cada área de trabajo en el sector público; y la negociación colectiva de la Mesa del Sector Público, como mecanismos adecuados para la elaboración de políticas y/o protocolos sobre este tema.

Sin embargo, esta dimensión también aborda la percepción de que los trabajadores no denuncian situaciones de violencia y acoso por temor a represalias, falta de confianza en los mecanismos de denuncia y la percepción de que las herramientas disponibles están desactualizadas o no se ajustan adecuadamente a la realidad sociolaboral. Estos factores pueden representar barreras significativas para la denuncia y el abordaje efectivo de la violencia y el acoso en el mundo laboral y subrayan la necesidad de mejorar los mecanismos de denuncia y de actualizar las herramientas disponibles para reflejar la realidad actual del mundo laboral.

> Dimensión 2

Promoción de derechos

44 ·

La segunda dimensión se centra en la promoción de derechos y subraya el papel crucial de las negociaciones colectivas en la erradicación del acoso y la violencia laboral, con especial atención a las cuestiones de género. Se destaca la necesidad de que las organizaciones sindicales y las empresas tomen medidas inmediatas para abordar estos problemas, sin esperar la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT en Chile. Esto implica la inclusión de cláusulas específicas en los acuerdos colectivos que aborden de manera directa y efectiva la prevención, atención y sanción de la violencia y el acoso, así como la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en el lugar de trabajo.

Además, se resalta la importancia de la formación y educación de los trabajadores sobre estos temas; la creación de mecanismos de denuncia seguros y accesibles; y la adopción de políticas y prácticas preventivas y de respuesta efectiva ante situaciones de violencia y acoso. Esta dimensión subraya la importancia de la acción colectiva, la atención a las cuestiones de género y la adopción de medidas proactivas para erradicar la violencia y el acoso en el mundo laboral, promoviendo así los derechos de todos los trabajadores y la creación de un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y equitativo.

> Dimensión 3

Abordaje Sistemático de la Violencia en el Trabajo

La tercera dimensión señala el abordaje sistemático de la violencia en el trabajo desde una perspectiva de salud y seguridad laboral. Esta perspectiva identifica que la violencia y el acoso no son solo cuestiones de comportamiento inadecuado, sino que también pueden tener un impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores, así como en la seguridad y el bienestar general del lugar de trabajo.

En este contexto, se destaca la relevancia de la Recomendación 206, que proporciona orientaciones detalladas sobre cómo los países pueden abordar estos problemas a través de medidas como la promoción de un entorno de trabajo basado en el respeto y la dignidad, la adopción de políticas y procedimientos de prevención y la garantía de que los trabajadores tienen acceso a remedios y reparación.

Además, se identifica el valor del conocimiento de la legislación y normativa laboral chilena sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo. Este conocimiento es fundamental para que los trabajadores, los empleadores y los sindicatos comprendan sus derechos y responsabilidades, y para que puedan tomar medidas efectivas para prevenir y abordar la violencia y el acoso.

También se destaca la importancia de los contenidos del Convenio 190 de la OIT, que establece un marco internacional para la acción en este ámbito y cuya implementación puede ayudar a promover un cambio positivo en las actitudes y prácticas laborales.

En resumen, esta dimensión subraya la necesidad de un enfoque sistemático y holístico para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que incluya la promoción de la salud y la seguridad laboral, la implementación de las recomendaciones y convenios internacionales y el conocimiento y cumplimiento de la legislación y normativa laboral nacional.

> Dimensión 4

Rol del Estado y Reticencia a Denunciar

La cuarta dimensión se enfoca en el rol del Estado y la reticencia a denunciar, destacando la responsabilidad central de los gobiernos en la formulación de políticas, protocolos y normativas efectivas para prevenir y abordar la violencia y el acoso laboral. El Estado tiene la capacidad de promulgar leyes y regulaciones que definen claramente qué constituye violencia y acoso en el lugar de trabajo, establecen procedimientos claros para la denuncia y el manejo de estos incidentes y prescriben sanciones para los infractores. Además, puede desarrollar y promover protocolos y directrices que ayuden a las organizaciones a implementar estas leyes y regulaciones de manera efectiva.

El Estado también puede desempeñar un papel importante en la promoción de la concientización y la formación sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esto puede incluir campañas de sensibilización pública, programas de formación para los empleadores y los trabajadores y la inclusión de este tema en los currículos de formación y educación.

Sin embargo, esta dimensión también aborda la percepción de los trabajadores sobre la reticencia a denunciar la violencia y el acoso debido a la preferencia por resolver los problemas de manera no institucional. Esta reticencia puede ser el resultado de varios factores, como el miedo a las represalias, la falta de confianza en los mecanismos de denuncia o la creencia de que los mecanismos institucionales son ineficaces o insensibles. Esto subraya la necesidad de que los mecanismos de denuncia sean accesibles, seguros, confidenciales y eficaces. Los trabajadores deben sentir que pueden denunciar la violencia y el acoso sin temor a las represalias y que sus denuncias serán tomadas en serio y manejadas de manera justa y eficaz.

En resumen, esta dimensión destaca la importancia del rol del Estado en la protección de los trabajadores contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y la necesidad de abordar las barreras que pueden disuadir a los trabajadores de denunciar estos incidentes, promoviendo la confianza en los mecanismos institucionales y garantizando una protección adecuada a los denunciantes.

> Dimensión 5

Importancia de la Negociación Colectiva

La quinta dimensión resalta la importancia de la negociación colectiva como el mecanismo más adecuado para elaborar políticas y protocolos sobre violencia y acoso laboral. La negociación colectiva es un proceso en el que los trabajadores-a través de sus representantes sindicales- y los empleadores negocian las condiciones de trabajo y los términos del empleo. Este proceso puede abordar una amplia gama de temas, incluyendo salarios, horas de trabajo, condiciones laborales, beneficios y, en este caso, políticas y protocolos para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

La importancia de la negociación colectiva en este contexto radica en varios factores. En primer lugar, permite a los trabajadores tener una voz directa en la formulación de las políticas y protocolos que les afectan, lo que permite garantizar que estas medidas reflejen las experiencias y necesidades reales de los trabajadores.

En segundo lugar, la negociación colectiva puede facilitar un compromiso más fuerte y una mayor propiedad de las políticas y protocolos por parte de los empleadores y los trabajadores, mejorando así su implementación y cumplimiento.

En tercer lugar, la negociación colectiva puede ayudar a fomentar un diálogo constructivo y una mejor comprensión entre los empleadores y los trabajadores sobre la importancia de prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, contribuyendo así a crear una cultura laboral más segura y respetuosa.

En resumen, esta dimensión subraya la importancia de la negociación colectiva como un mecanismo clave para la elaboración de políticas y protocolos efectivos sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo. Este enfoque colaborativo puede ayudar a garantizar que estas políticas y protocolos sean relevantes, efectivos y sostenibles, adaptándose a las realidades específicas de cada contexto laboral y promoviendo la participación activa de los trabajadores en su formulación.

> Dimensión 6

Conocimiento de los Mecanismos de Quejas y Denuncias

La sexta dimensión aborda el conocimiento de los mecanismos de quejas y denuncias, revelando la importancia de garantizar que los trabajadores estén plenamente informados sobre los canales disponibles para denunciar situaciones de violencia y acoso en sus lugares de trabajo. Este aspecto es fundamental, ya que la existencia de mecanismos de quejas y denuncias efectivos es un componente clave para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, estos mecanismos sólo pueden ser efectivos si los trabajadores están al tanto de ellos, comprenden cómo funcionan y confían en que serán manejados de manera justa y confidencial.

El conocimiento de estos mecanismos no solo implica estar al tanto de su existencia, sino también entender cómo y cuándo utilizarlos, qué tipos de comportamientos pueden y deben ser denunciados y qué pasos seguirá la organización una vez que se haya presentado una queja o denuncia.

Por otro lado, si los trabajadores desconocen los mecanismos de queja y denuncia y/o no entienden cómo utilizarlos, es probable que el acoso y la violencia no sean denunciados, lo que permite que estas situaciones continúen sin ser abordadas.

En resumen, esta dimensión subraya la importancia de garantizar que todos los trabajadores tengan un conocimiento sólido y claro de los mecanismos de quejas y denuncias en sus lugares de trabajo. Esto implica la necesidad de proporcionar información y formación adecuadas a todos los trabajadores y de promover una cultura de transparencia y confianza en la que ellos se sientan seguros para denunciar la violencia y el acoso. Los empleadores y las organizaciones sindicales deben realizar esfuerzos concertados para educar y capacitar a los trabajadores sobre los procedimientos de denuncia, asegurando su accesibilidad y promoviendo una cultura de transparencia y confianza en torno a estos mecanismos.

5.2.1

Matriz de componentes rotados

La interpretación alternativa con rotación de cargas factoriales expande el análisis a siete dimensiones, proporcionando una perspectiva más detallada sobre la percepción de dirigentes sindicales y empleadores en relación al Convenio 190 de la OIT y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral.

La interpretación alternativa con rotación de cargas factoriales expande el análisis a siete dimensiones, proporcionando una perspectiva más detallada sobre la percepción de dirigentes sindicales y empleadores en relación al Convenio 190 de la OIT y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral.

> Dimensión 1

Importancia de los actores

· 49

La primera dimensión se centra en la importancia de los actores y organismos chilenos en la implementación del Convenio 190 de la OIT, destacando el papel del Poder Ejecutivo, las Organizaciones Sindicales de mayor nivel y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en la definición de políticas, protocolos y mecanismos específicos para erradicar la violencia y el acoso en el mundo laboral.

El Poder Ejecutivo tiene la responsabilidad de promulgar leyes y decretos que respalden la implementación del Convenio 190 de la OIT, así como de supervisar su cumplimiento. Además, tiene la facultad de establecer políticas y protocolos que refuercen las disposiciones del Convenio.

Las Organizaciones Sindicales de mayor nivel, que representan a los trabajadores, tienen la tarea de asegurar que los derechos de sus miembros sean respetados y que las disposiciones del Convenio 190 de la OIT se apliquen de manera efectiva. Estas organizaciones pueden proporcionar una plataforma para que los trabajadores expresen sus preocupaciones y demandas relacionadas con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

⁶ Para revisar las cargas factoriales de los componentes extraídos en esta matriz, ver capítulo de Anexos.

5.1 Resultados enfoque cuantitativo (encuesta)

5.1.2 Matriz de componentes rotados

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los empleadores y de los trabajadores, tienen la responsabilidad de supervisar las condiciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo. En el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT, estos comités pueden desempeñar un papel importante en la identificación y prevención de situaciones de violencia y acoso.

Estos actores y organismos, entre otros, juegan un papel crucial en la definición de políticas y protocolos, así como en la aplicación de la legislación nacional y los mecanismos específicos para distintas áreas de trabajo en el sector público. Su labor es fundamental para garantizar que el Convenio 190 de la OIT se implemente de manera efectiva y que se logre su objetivo de erradicar la violencia y el acoso en el mundo laboral.

> Dimensión 2

Responsabilidad de los Incumbentes

50 .

La segunda dimensión aborda la responsabilidad de las organizaciones sindicales y empresas en la lucha contra la violencia y el acoso laboral, enfatizando la necesidad de acciones proactivas, la inclusión de cláusulas en las negociaciones colectivas, y el enfoque desde la perspectiva de salud y seguridad laboral.

Las organizaciones sindicales tienen un papel fundamental en este ámbito, ya que representan a los trabajadores y tienen la responsabilidad de proteger sus derechos y su bienestar. En este sentido, se destaca la necesidad de que las organizaciones sindicales tomen acciones proactivas para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, como la implementación de programas de formación y sensibilización, la creación de canales de denuncia y la promoción de una cultura de respeto y tolerancia.

Las empresas, por su parte, tienen el deber de garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos sus empleados. Esto implica la implementación de políticas y protocolos que prevengan y sancionen la violencia y el acoso, así como la creación de mecanismos de denuncia y apoyo para las víctimas.

Además, se sugiere que las negociaciones colectivas deberían incluir cláusulas que aborden estas problemáticas, estableciendo medidas de prevención y sanción de la violencia y el acoso, así como mecanismos de apoyo para las víctimas. Es importante que estas cláusulas presten especial atención a cuestiones de género, ya que las mujeres suelen ser especialmente vulnerables a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Finalmente, es importante destacar que la lucha contra la violencia y el acoso laboral debe abordarse desde un enfoque de salud y seguridad laboral. Esto implica reconocer que la violencia y el acoso pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental de los trabajadores, y que, por lo tanto, su prevención y erradicación son cuestiones de seguridad laboral.

> Dimensión 3

Conocimiento del Convenio 190

La tercera dimensión se enfoca en el conocimiento de los contenidos del Convenio 190 de la OIT y la legislación chilena, destacando la importancia de un conocimiento profundo de estos instrumentos para desarrollar estrategias efectivas de prevención y erradicación.

· 51

El Convenio 190 de la OIT es un instrumento internacional que establece un marco para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este convenio, adoptado en 2019 por Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación de los derechos humanos y tiene el potencial de dañar la salud física y mental de los trabajadores, así como de deteriorar el clima laboral y la productividad de las empresas.

La legislación y normativa laboral chilena, por su parte, también aborda estas problemáticas. Chile ha desarrollado una serie de leyes y reglamentos que buscan prevenir y sancionar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Estas normativas, que se complementan con el Convenio 190 de la OIT, establecen las responsabilidades de los empleadores y los trabajadores en esta materia y proporcionan mecanismos de denuncia y sanción para los casos de violencia y acoso.

5.1 Resultados enfoque cuantitativo (encuesta)

5.1.2 Matriz de componentes rotados

Además, es importante mencionar la Recomendación 206, que complementa al Convenio 190 de la OIT. Esta recomendación proporciona orientaciones prácticas para la implementación del convenio e incluye medidas específicas para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, proteger a las víctimas y sancionar a los agresores.

En resumen, esta dimensión pone de relieve la importancia de tener un conocimiento profundo del Convenio 190 de la OIT, de la legislación y normativa laboral chilena relacionada con el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y de la Recomendación 206 de la OIT. Este conocimiento es fundamental para entender el marco legal y normativo que rige estas problemáticas y para desarrollar estrategias efectivas para su prevención y erradicación.

> Dimensión 4

Percepción sobre la responsabilidad del Estado

52 ·

La cuarta dimensión aborda la percepción sobre la responsabilidad principal del Estado en la elaboración de políticas, protocolos y normativas sobre violencia y acoso laboral. Este punto es crucial, ya que subraya el papel fundamental que los gobiernos tienen en la creación de un marco legal y normativo que proteja a los trabajadores de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Los Estados, como principales actores en la elaboración de políticas públicas, tienen la responsabilidad de establecer leyes y regulaciones que prevengan y sancionen la violencia y el acoso laboral. Esto implica la promulgación de leyes que prohíban estas conductas, la creación de mecanismos de denuncia y sanción y la implementación de programas de formación y sensibilización para los empleadores y los trabajadores.

Además, los Estados tienen la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de estas leyes y regulaciones por parte de las empresas y las organizaciones sindicales. Esto puede implicar la realización de inspecciones laborales y la imposición de sanciones a las entidades que no cumplan con las normativas.

Sin embargo, también se señala la falta de confianza y el temor de los trabajadores a denunciar la violencia y el acoso en sus lugares de trabajo. Este es un problema grave, ya que puede impedir que las víctimas busquen ayuda e impedir que los agresores sean sancionados. Para abordar este problema, es necesario crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, en el que los

trabajadores se sientan cómodos para denunciar estas conductas sin temor a represalias. Esto debe incluir la implementación de políticas de confidencialidad y de protección contra las represalias, así como la creación de canales de denuncia seguros y accesibles.

En resumen, esta dimensión pone de relieve la importancia del papel del Estados en la lucha contra la violencia y el acoso laboral, así como la necesidad de abordar la falta de confianza y el temor de los trabajadores al momento de denunciar estas conductas. Estos aspectos son fundamentales para la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los trabajadores.

> Dimensión 5

Reticencia a denunciar y la relevancia de la negociación colectiva

La quinta dimensión se centra en la reticencia a denunciar y la relevancia de la negociación colectiva. Aborda la preferencia de los trabajadores por soluciones no institucionales, lo que puede reflejar desconfianza en los mecanismos formales de denuncia o temor a represalias.

Esta reticencia a denunciar puede tener graves consecuencias. Si los trabajadores no denuncian la violencia y el acoso, es posible que los agresores puedan continuar actuando con impunidad y las víctimas puedan seguir sufriendo formas de violencia y acoso. Además, la falta de denuncias puede dificultar la identificación y el tratamiento de estas problemáticas a nivel institucional.

Por otro lado, se plantea la negociación colectiva como un mecanismo relevante para construir políticas y protocolos efectivos contra la violencia y el acoso laboral. La negociación colectiva es un proceso en el que los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, negocian con los empleadores las condiciones de trabajo y los derechos laborales.

En el contexto de la lucha contra la violencia y el acoso laboral, la negociación colectiva puede ser una herramienta poderosa. A través de este proceso, los trabajadores pueden exigir la implementación de medidas de prevención y sanción de la violencia y el acoso, así como la creación de mecanismos de apoyo para las víctimas. Además, la negociación colectiva puede permitir a los trabajadores participar activamente en la elaboración de las políticas y protocolos que les afectan directamente.

En resumen, esta dimensión pone de relieve la importancia de abordar la reticencia de los trabajadores a denunciar la violencia y el acoso laboral y de utilizar la negociación colectiva como un mecanismo para construir políticas y protocolos efectivos. Estos aspectos son fundamentales para la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los trabajadores.

5.1 Resultados enfoque cuantitativo (encuesta)

5.1.2 Matriz de componentes rotados

> Dimensión 6

Percepción sobre la responsabilidad del Estado

La sexta dimensión destaca dos aspectos fundamentales: la falta de conocimiento de los trabajadores sobre los mecanismos de quejas y denuncias disponibles y la importancia de las jefaturas intermedias y supervisores del sector público en la implementación de políticas contra la violencia laboral.

Resulta preocupante que muchos trabajadores no estén plenamente informados sobre los mecanismos de quejas y denuncias que tienen a su disposición. Esta falta de conocimiento puede ser un obstáculo para la denuncia de situaciones de violencia y acoso y puede contribuir a la perpetuación de estas conductas en el lugar de trabajo. Para abordar este problema, es necesario llevar a cabo campañas de información y formación que entreguen a los trabajadores los elementos necesarios para conocer sobre sus derechos y sobre los mecanismos de quejas y denuncias disponibles en caso de acoso o violencia.

Las jefaturas intermedias y supervisores del sector público juegan un papel crucial en la implementación de políticas contra la violencia laboral. Estos actores tienen la responsabilidad de garantizar que las políticas y protocolos se apliquen de manera efectiva en sus respectivas áreas de trabajo. Esto implica supervisar el cumplimiento de las normativas, gestionar las quejas y denuncias de manera adecuada y promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

Además, las jefaturas intermedias y supervisores pueden desempeñar un papel importante en la prevención de la violencia y el acoso laboral. Esto puede implicar la identificación y gestión de situaciones de riesgo, la intervención en situaciones de violencia o acoso y la promoción de una cultura de respeto y tolerancia en el lugar de trabajo.

En resumen, esta dimensión destaca la necesidad de informar a los trabajadores sobre los mecanismos de quejas y denuncias disponibles y subraya la importancia de las jefaturas intermedias y supervisores en la implementación de políticas contra la violencia laboral. Estos aspectos son fundamentales para la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los trabajadores.

> Dimensión 7

Abstinencia a denunciar

La séptima dimensión sugiere que los trabajadores a menudo se abstienen de denunciar situaciones de violencia y acoso laboral debido a la percepción de que las herramientas disponibles están desactualizadas o no se alinean adecuadamente con la realidad sociolaboral en sus lugares de trabajo.

Esta percepción puede surgir cuando los trabajadores sienten que los mecanismos de denuncia existentes no reflejan las complejidades y desafíos únicos de su entorno laboral. Por ejemplo, pueden sentir que las políticas y protocolos actuales no abordan adecuadamente las formas modernas de acoso, como el ciberacoso, o que no consideran las dinámicas de poder y las estructuras jerárquicas presentes en su lugar de trabajo.

Además, los trabajadores pueden percibir que las herramientas disponibles son obsoletas si no se actualizan regularmente para reflejar los cambios en la legislación laboral, las normas sociales o las prácticas laborales. Esta percepción puede disuadir a los trabajadores de utilizar estos mecanismos, ya que pueden sentir que sus denuncias no serán tomadas en serio o que no resultarán en acciones significativas.

Por lo tanto, es crucial que los empleadores junto con los responsables de la formulación de políticas se esfuercen por mantener actualizadas las herramientas de denuncia y que se aseguren de que reflejen la realidad sociolaboral de los trabajadores. Esto puede implicar la revisión regular de las políticas y protocolos, la incorporación de la retroalimentación de los trabajadores en la actualización de las herramientas y la formación continua de los trabajadores sobre cómo utilizar estos mecanismos.

En resumen, esta dimensión destaca la importancia de mantener actualizadas las herramientas de denuncia y de garantizar que reflejen adecuadamente la realidad sociolaboral de los trabajadores. Abordar estas cuestiones es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso y para garantizar que los trabajadores se sientan cómodos denunciando situaciones de violencia y acoso laboral.

5.2.2

Síntesis de resultados por dimensión diferenciados por matriz

› *Matriz inicial de análisis factorial*

La dimensión institucional destaca la relevancia de una amplia gama de actores y organismos chilenos en la implementación del Convenio 190 de la OIT. Esto incluye asociaciones sindicales, poderes del Estado, autoridades públicas, comités paritarios, mutuales y el Instituto de Seguridad Laboral. Se enfatiza la importancia de mecanismos como la legislación nacional, protocolos específicos y negociación colectiva para abordar la violencia y el acoso laboral. Sin embargo, también se identifican barreras como el temor a represalias, la falta de confianza en los mecanismos de denuncia y la percepción de herramientas desactualizadas, que pueden dificultar la denuncia efectiva de estos problemas.

La dimensión de promoción de derechos subraya el papel crucial de las negociaciones colectivas en la erradicación del acoso y la violencia laboral, con especial atención a las cuestiones de género. Se destaca la necesidad de que las organizaciones sindicales y empresas tomen medidas proactivas inmediatas, sin esperar la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT en Chile. Esto implica la inclusión de cláusulas específicas en los acuerdos colectivos, la formación y sensibilización, la creación de mecanismos de denuncia seguros y la adopción de políticas preventivas y de respuesta efectiva.

La dimensión de abordaje sistémico enfatiza la importancia de tratar la violencia y el acoso laboral desde una perspectiva de salud y seguridad en el trabajo. Se reconoce la relevancia de instrumentos como la Recomendación 206, así como el conocimiento de la legislación y normativa laboral chilena y los contenidos del Convenio 190 de la OIT. Esto implica un enfoque integral que abarque la promoción de la salud y seguridad, la implementación de recomendaciones y convenios internacionales y el cumplimiento de la normativa nacional.

La dimensión del rol del Estado y la reticencia a denunciar destaca la responsabilidad central de los gobiernos en la formulación de políticas, protocolos y normativas efectivas para prevenir y abordar la violencia y el acoso laboral. Al mismo tiempo, se identifica una percepción de reticencia de los trabajadores a denunciar, debido a su preferencia por resolver los problemas de manera no institucional. Esto subraya la necesidad de fortalecer los mecanismos de denuncia, garantizar la protección de los denunciantes y promover una cultura de confianza y apoyo.

La dimensión de la importancia de la negociación colectiva destaca este mecanismo como el más adecuado para elaborar políticas y protocolos sobre violencia y acoso laboral. La negociación colectiva permite la participación activa de los trabajadores, la adaptación a las realidades específicas de cada contexto laboral y la corresponsabilidad de las partes en la implementación y seguimiento de las medidas adoptadas. Fortalecer y promover la negociación colectiva como herramienta estratégica es fundamental para abordar efectivamente esta problemática.

La dimensión del conocimiento de los mecanismos de quejas y denuncias revela la importancia de garantizar que los trabajadores estén plenamente informados sobre los canales disponibles para denunciar situaciones de violencia y acoso en sus lugares de trabajo. El grado de conocimiento o desconocimiento de estos mecanismos varía entre los trabajadores y la falta de información puede ser un obstáculo significativo para la denuncia efectiva. Es crucial que los empleadores y las organizaciones sindicales realicen esfuerzos concertados de educación y capacitación sobre los procedimientos de denuncia, asegurando su accesibilidad y promoviendo una cultura de transparencia y confianza.

5.1 Resultados enfoque cuantitativo (encuesta)

5.1.3 Síntesis de resultados por dimensión diferenciados por matriz

› *Matriz alternativa (con rotación de cargas factoriales)*

La primera dimensión destaca la importancia de diversos actores y organismos chilenos en la implementación del Convenio 190 de la OIT. Entre ellos, se subraya el papel del Poder Ejecutivo en la promulgación de leyes y decretos y la supervisión del cumplimiento del convenio. Las Organizaciones Sindicales de mayor nivel también son fundamentales para asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores y la aplicación efectiva del Convenio 190 de la OIT. Además, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son clave en la identificación y prevención de situaciones de violencia y acoso. Estos actores, junto con otros, son cruciales en la definición de políticas, protocolos y mecanismos específicos para erradicar la violencia y el acoso en el mundo laboral.

La segunda dimensión se centra en la responsabilidad de las organizaciones sindicales y empresas en la lucha contra la violencia y el acoso laboral. Las organizaciones sindicales tienen el deber de proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores, tomando acciones proactivas como programas de formación, canales de denuncia y promoción de una cultura de respeto. Las empresas, por su parte, deben garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, implementando políticas de prevención y sanción, así como mecanismos de apoyo a las víctimas. Las negociaciones colectivas también deben incluir cláusulas que aborden estas problemáticas, con especial atención a las cuestiones de género. Además, se destaca la importancia de abordar la violencia y el acoso desde un enfoque de salud y seguridad laboral.

La tercera dimensión enfatiza la importancia de un conocimiento profundo del Convenio 190 de la OIT, así como de la legislación y normativa laboral chilena relacionada con el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. El Convenio 190 de la OIT establece un marco internacional para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso laboral, reconociendo su impacto en los derechos humanos, la salud y el bienestar de los trabajadores. La legislación y normativa chilena, por su parte, establece responsabilidades y mecanismos de denuncia y sanción a nivel nacional. Además, se destaca la relevancia de la Recomendación 206, que proporciona orientaciones prácticas para la implementación del Convenio 190 de la OIT. Un conocimiento sólido de estos instrumentos es fundamental para desarrollar estrategias efectivas de prevención y erradicación.

La cuarta dimensión se centra en la percepción de que la responsabilidad principal en la elaboración de políticas, protocolos y normativas sobre violencia y acoso laboral recae en los Estados. Los gobiernos tienen el deber

de establecer leyes y regulaciones claras que prevengan y sancionen estas conductas, así como de supervisar su cumplimiento por parte de las empresas y organizaciones sindicales. Además, el Estado puede promover la concientización y la formación sobre estas problemáticas. Sin embargo, también se identifica una percepción de reticencia de los trabajadores a denunciar, debido a su preferencia por resolver los problemas de manera no institucional. Esto subraya la necesidad de fortalecer la confianza en los mecanismos institucionales de denuncia y garantizar la protección de los denunciantes.

La quinta dimensión aborda la reticencia de los trabajadores a denunciar situaciones de violencia y acoso laboral, atribuida a una preferencia por soluciones no institucionales. Esta reticencia puede reflejar desconfianza en los mecanismos formales de denuncia o temor a represalias. Sin embargo, la falta de denuncias puede perpetuar la impunidad y dificultar el tratamiento institucional de estas problemáticas. Por otro lado, se plantea la negociación colectiva como un mecanismo relevante para construir políticas y protocolos efectivos contra la violencia y el acoso. A través de este proceso, los trabajadores pueden exigir medidas de prevención, sanción y apoyo y participar activamente en la elaboración de las políticas que les afectan directamente.

La sexta dimensión destaca dos aspectos fundamentales: la falta de conocimiento de los trabajadores sobre los mecanismos de quejas y denuncias disponibles y la importancia de las jefaturas intermedias y supervisores del sector público en la implementación de políticas contra la violencia laboral. La desinformación sobre los canales de denuncia puede obstaculizar la denuncia efectiva y contribuir a la perpetuación de estas conductas. Es necesario llevar a cabo campañas de información y formación para los trabajadores. Además, las jefaturas intermedias y supervisores tienen la responsabilidad de garantizar la aplicación efectiva de las políticas y protocolos, gestionar adecuadamente las quejas y denuncias y promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

La séptima dimensión sugiere que los trabajadores a menudo se abstienen de denunciar situaciones de violencia y acoso laboral debido a la percepción de que las herramientas disponibles están desactualizadas o no se alinean adecuadamente con la realidad sociolaboral en sus lugares de trabajo. Esta percepción puede surgir cuando los mecanismos de denuncia no reflejan las complejidades y desafíos únicos de su entorno laboral o cuando no se actualizan regularmente para reflejar cambios en la legislación, normas sociales o prácticas laborales. Es crucial que los empleadores y responsables de políticas se esfuercen por mantener actualizadas las herramientas de denuncia, incorporando la retroalimentación de los trabajadores y asegurando que reflejen adecuadamente la realidad sociolaboral. Abordar estas cuestiones es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso y para que los trabajadores se sientan cómodos denunciando situaciones de violencia y acoso.

5.2.3

Conclusión general del análisis enfoque cuantitativo (análisis factorial)

El análisis factorial de la percepción de dirigentes sindicales y empleadores respecto al Convenio 190 de la OIT y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral en Chile revela la complejidad y multidimensionalidad de esta problemática, así como la necesidad de un abordaje integral, sistémico y participativo para su erradicación.

Las seis dimensiones identificadas - institucional, promoción de derechos, abordaje sistemático, rol del Estado y abstinencia a denunciar, importancia de la negociación colectiva y conocimiento de los mecanismos de quejas y denuncias- ponen de manifiesto la interrelación entre los diversos actores, factores y niveles involucrados en la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el trabajo.

En primer lugar, se destaca la importancia de un compromiso y una acción decidida de las instituciones y organismos a nivel nacional, incluyendo los tres poderes del Estado, las organizaciones sindicales y empresariales y las entidades especializadas en salud y seguridad laboral. Este compromiso debe traducirse en la formulación e implementación de políticas, normas y protocolos efectivos, así como en la asignación de recursos y capacidades para su aplicación.

En segundo lugar, se subraya la necesidad de enmarcar la violencia y el acoso como una vulneración de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y como un problema de salud y seguridad laboral. Esto implica promover activamente una cultura de respeto, igualdad y tolerancia cero hacia estas conductas, así como brindar una atención integral y especializada a las víctimas.

En tercer lugar, se resalta el papel central de la negociación colectiva como un mecanismo para abordar esta problemática de manera contextualizada y adaptada a las realidades específicas de cada sector o lugar de trabajo. La participación activa de los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, en la definición de las medidas de prevención y atención es fundamental para garantizar su pertinencia y efectividad.

En cuarto lugar, se advierte sobre la abstinencia de los trabajadores a denunciar situaciones de violencia y acoso, debido a factores como el temor a represalias, la desconfianza en las instituciones o la falta de información sobre los mecanismos disponibles para denunciar. Frente a esta realidad, es urgente desarrollar estrategias integrales de difusión, educación y capacitación, así como fortalecer los canales de denuncia y garantizar la protección y el apoyo a las víctimas.

Por último, se enfatiza la responsabilidad central del Estado en la creación de un marco normativo y de políticas públicas efectivas para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el trabajo. Esto implica no solo la promulgación de leyes y normas, sino también la implementación de políticas integrales que aborden las causas subyacentes de estas conductas y promuevan un cambio cultural en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto.

↘ ***En conclusión, la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Chile requiere de un esfuerzo sostenido, coordinado y multidimensional de todos los actores involucrados. Este esfuerzo debe estar basado en el reconocimiento de la dignidad y los derechos fundamentales de todos los trabajadores y en la promoción de una cultura de respeto, igualdad y no violencia en los lugares de trabajo. Solo a través de un compromiso decidido y una acción transformadora será posible avanzar hacia un mundo laboral libre de violencia y acoso, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente en un entorno seguro, saludable y respetuoso.***

5.3

Resultados enfoque cualitativo

5.3.1

Entrevistas

· Brecha sociocultural

62 .

Todos los participantes, tanto de OAL, sindicato, privado y autoridades públicas, coincidieron en que el diagnóstico que observan sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo se relaciona con la normalización o naturalización de los diferentes tipos de violencia en los espacios laborales y fuera de ellos, debido al choque de perspectivas culturales entre trabajadores, lo que corresponde a una brecha sociocultural. En este contexto, los resultados distinguen:

· Diferentes tipos de violencia

Uno de los motivos por los que se normaliza la violencia, es porque está socialmente asociada a lo físico, invisibilizando otros tipos de violencia, como agresiones verbales o prácticas discriminatorias.

“

Ese tipo de desconexión que se normaliza dentro de los espacios de trabajo, que eso es lo peor de todo, que muchas veces se normaliza la violencia. Y violencia no es que le levanta la mano y le dé un charchazo, sino que violencia se ejerce de distintas formas y también la discriminación”

(Representante sindical).

En este contexto, la violencia entre pares es el motivo de mayor denuncia según lo observado en el sector OAL, vinculadas a salud mental por relaciones entre pares y jerarquías de poder entre jefaturas y trabajadores de otros cargos, destacando este tipo de violencia, en el sector público.

“

A nosotros en denuncias de tipo de relaciones laborales, las mayores que tenemos a nivel mental, obviamente que son relaciones entre pares, que no es menor, y la relación con la jefatura. Principalmente mujeres y principalmente sector público, ya que es un tema, más que el sector privado, sector privado está mucho más”

(Representante OAL).

Según actores del sector OAL, los bajos índices de denuncia del sector privado, responde al miedo a denunciar ante la posibilidad de perder el empleo, lo que manifiesta una sensación de inseguridad laboral y debilidad en la protección de los derechos laborales de los y las trabajadoras. . 63

Por su parte el representante del sector privado, refirió su mirada diagnóstica a que la violencia en el ámbito laboral, es una manifestación de la violencia presente en la sociedad en general, con desafíos específicos en términos de equidad de género y protección laboral.

“

Pero claramente Chile es parte de una sociedad donde hay todavía mucha violencia. La violencia tiene muchas manifestaciones, tiene manifestaciones verbales, tiene manifestaciones que son físicas. Y el ámbito del trabajo tampoco escapa de este tipo de situación. Es por eso que claramente, no obstante que se han generado avances a lo largo del tiempo, seguimos en deuda en muchos aspectos para cerrar brechas en aquellos aspectos que puede estar afectando a hombres y mujeres, ambos, quizás especialmente más las mujeres, pero donde digamos tenemos desafíos por delante”

(Representante empleadores).

5.2 Resultados enfoque cualitativo

5.3.1 Entrevistas

· Razones de género

En el contexto de razones de género, el problema del acoso y la violencia en el ámbito laboral está muy feminizado, con aproximadamente tres cuartas partes de las denuncias en el sector público provenientes de mujeres.

“

A propósito del tema de género. Efectivamente, este es un problema que al igual que en el sector privado, en el sector público, es un problema muy feminizado, ¿no?, del orden de lo nuestros datos, aproximadamente tres cuartas partes de las denuncias de demandas en el sector público son de mujeres y por lo tanto hay una proporción particular”

(Autoridad sector público).

64 ·

Distinguir entre el acoso por razones de género y otras formas de comportamiento inadecuado en el lugar de trabajo, son elementos que se repiten en el diagnóstico de los entrevistados. Desde la participación de representantes de OAL, se manifiesta la necesidad de avanzar hacia un entendimiento pleno y común sobre cuáles son las conductas de acoso y los diferentes tipos de violencia que sí son por razones de género y distinguirlas de las malas prácticas laborales por jerarquías de poder, haciendo una evaluación cuidadosa de cada caso.

Ahora bien, como hallazgo significativo en temas de género, el representante sindical, menciona la importancia de ampliar la comprensión de género más allá de la dicotomía hombre-mujer, reconociendo la existencia de personas no binarias y diversas identidades de género, ya que no reconocer la diversidad en los espacios laborales y sociales en general, genera conflictos.

“

Hoy día también cuando hablamos de género no tenemos que centrarnos solamente en si es hombre o mujer, el pensamiento binario que tenemos nosotros hoy día tiene que ir un pensamiento mucho más allá, tenemos que hoy día, ya hay mucha gente que se considera ya no binaria, que hay distintos tipos de diversidad y por ende también se identifican con distintos tipos de género. Entonces también eso ha ido generando ciertos conflictos dentro de las mismas empresas”

(Representante sindical).

· Brechas normativas

En el mismo orden de ideas, dentro del diagnóstico, los entrevistados plantearon la presencia de brechas normativas en relación a la violencia y acoso en el mundo laboral, esta vez centrado en dos factores: las diferencias de conducta, referido a acatar la normativa, pero no interiorizarla y a los tipos de violencia según condiciones laborales. En ambos casos, los resultados no presentan razones de género. Respecto al primer indicador señalado, existe discrepancia entre el actuar dentro del lugar de trabajo y fuera de él, dando a entender que el cumplimiento de las normas sólo corresponde a acatar, pero no a interiorizar el sentido de la misma, por lo que una vez fuera del ambiente laboral, estas normas parecen perder importancia o pueden ser ignoradas.

“

Los camiones cuando andan adentro de la minera, andan tratando de cumplir todas las normas. Salen de la minera a su casa y se rompen todas las normas. (...) Yo aquí me comporto de una forma con ustedes, pero salgo y afuera, con otro trabajador me comporto de otra forma. Me explico, o no. Entonces. Creo que culturalmente es un trabajo que tenemos que hacer, que compete a la sociedad, ya. Es una mirada mucho más macro. Efectivamente, el mundo del trabajo importa porque nos va ayudando a generar conductas. Pero estas conductas, como yo, las vivo durante todo mi proceso”

(Representante OAL).

Tal como menciona la entrevistada representante del sector OAL, la discrepancia cultural entre el comportamiento en el trabajo y fuera de él es un reflejo más amplio de las normas y valores de la sociedad en su conjunto. Además, destaca la influencia del entorno laboral en la formación de conductas a lo largo del tiempo.

En cuanto al diagnóstico relacionado con los tipos de violencia, según condiciones laborales, también la representante del sector OAL menciona que existen diferentes experiencias de violencia entre los trabajadores que, por ejemplo, están dentro o fuera de una empresa o institución, aludiendo al trabajo formal e informal. La entrevistada sugiere que los trabajadores que están en roles más vulnerables, como los vendedores ambulantes, pueden enfrentar mayores niveles de maltrato verbal, lo que se traduce en una inequidad en la experiencia de violencia laboral según el tipo de trabajo y las condiciones laborales.

5.2 Resultados enfoque cualitativo

5.3.1 Entrevistas

En general, las miradas diagnósticas van enfocadas a la brecha sociocultural y brecha normativa que existe en los espacios laborales, basadas en las diferentes construcciones culturales sobre lo que es violencia y las formas de relación que deben existir dentro y fuera del mundo laboral.

Las autoridades públicas y de OAL fueron quienes destacaron la necesidad de trabajar la brecha cultural de manera integral, comprendiendo que los factores sociales son los que generan violencia en los espacios laborales. Por este motivo es que sus diagnósticos van enfocados a considerar los elementos externos y comunes de lo social para abordar y erradicar la violencia y acoso en el mundo laboral como, por ejemplo, la educación con perspectiva de género y tipos de violencia para poder distinguirlas.

En el diagnóstico entregado por las personas entrevistadas, se puede observar una gran brecha sociocultural relacionada con las diferentes miradas basadas en la experiencia de vida sobre qué es y qué no es violencia o prácticas de acoso. La valoración e interpretación de las conductas depende de lo que cada quien ha aprendido en sus interacciones sociales; de ellas dependerá que las personas acepten y naturalicen o bien cuestionen y denuncien acciones, comentarios y creencias. Por lo tanto, depende de las características de sus familias, espacios educativos y demás espacios de socialización y sociabilización, en los que las personas han participado para poder identificar como violencia o no, lo vivido por ellos o sus compañeros de trabajo. De ahí, la necesidad y pertinencia de incorporar marcos legales que estandaricen estas diferentes perspectivas culturales.

Es significativo también mencionar la brecha institucional centrada en lo que plantea la representante de OAL, dado que, según las condiciones laborales, los trabajadores se exponen de mayor manera a diferentes tipos de violencia, aumentando la vulnerabilidad en el caso de los trabajos informales.

· **Conocimiento del convenio 190 y recomendaciones 206**

En general, los resultados arrojan que las personas entrevistadas conocen en detalle lo establecido en el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206, reconociendo los avances en la implementación en materias de violencia y acoso incorporando razones de género, aunque también identifican desafíos para su óptima aplicación en el país.

Por su parte, los representantes de OAL reconocen que en el Convenio 190 de la OIT y Recomendación 206 se entrega una mirada cultural de la violencia, al abarcar todos los actores del mundo laboral, ampliando los espacios considerados de trabajo e interrelacionando los diferentes roles laborales de manera integral,

comprendiendo y buscando aplicar la vinculación de los espacios laborales priorizando mantener en alto la dignidad de los trabajadores.

Una entrevistada resalta cómo el Convenio 190 de la OIT permite identificar y abordar situaciones de abuso que antes eran invisibles o estaban normalizadas en la cultura laboral. Sugiere que este convenio proporciona un marco para regular y prevenir la violencia en el lugar de trabajo, lo que representa un avance en la protección de los trabajadores.

“

La gracia del 190 es que permite (...) ponerle ordenamiento a esto en el ámbito del trabajo”

(Representante OAL).

- Brechas normativas. Desafíos de la implementación del convenio

En cuanto al sector público, se destaca que las autoridades entrevistadas efectivamente tienen conocimiento sobre el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 y los avances que busca implementar, pero al mismo tiempo aclaran que debido a que el Convenio 190 de la OIT es reciente para Chile y aún no ha entrado en vigor, existen brechas normativas que deben ser evaluadas, indicando que la legislación chilena aún no se ajusta completamente a los estándares establecidos en el convenio.

“

Como el convenio es muy reciente para Chile, de hecho, no ha entrado en vigor, entiendo que entra en vigor en junio de este año, evidentemente todavía hay una dimensión de brechas que hay que medir, que por cierto no, la legislación chilena no se acopla en plenitud todavía”

(Autoridad sector público).

En el sector privado, el representante entrevistado señala que la recomendación es flexible y amplia en comparación con el convenio. También menciona la existencia de controversias alcanzadas en discusiones sobre el convenio, donde se polarizaba sobre el rol del empleador privado en la aplicación de estas normativas. Principalmente, porque incorpora normas que son consideradas complejas para los empleadores respecto a la confianza y credibilidad de las denuncias, al considerar una amplitud total del espacio laboral, mucho más allá del lugar físico donde se realizan los trabajos, como los trayectos y espacios domésticos, incluyendo violencias que derivan de factores externos al trabajo específico que realizan los trabajadores.

Ahora bien, en el contexto de brechas normativas, desde el sector público también mencionan que el desafío está en la aplicación activa de la norma. Ante este

5.2 Resultados enfoque cualitativo

5.3.1 Entrevistas

desafío, una alta autoridad ministerial sostiene que los ministerios, a través de sus servicios relacionados como la Superintendencia de Seguridad Social y Dirección del Trabajo, son quienes deberán fortalecer la difusión y sensibilización en esta materia y mediante la elaboración de protocolos, guías, circulares e instructivos que permitan comprometer y hacer partícipe a empleadores y a los trabajadores en la aplicación de este convenio. También destaca que el rol de los sindicatos es fundamental para avanzar en la ratificación e implementación de convenios internacionales.

Finalmente, el representante de sector sindicatos, también se suma a la necesidad de profundizar en las normas generales de convivencia, con el objetivo de poder concretar lo indicado en el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206.

Respecto a la Recomendación 206, es relevante mencionar que existe desconocimiento. Si bien hay entrevistadas y entrevistados que conocen los alcances de la Recomendación 206 relacionados al ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, en materias relacionadas con detección y prevención, la mayoría de las referencias son al Convenio 190 de la OIT.

68 . **· Conocimiento de la legislación sobre acoso y violencia en el trabajo**

En cuanto a los resultados específicos de conocimientos de la legislación sobre acoso y violencia en el trabajo, es posible destacar, en todos los sectores entrevistados, la interiorización de la Ley Karin, como una norma que incorpora conceptos desde la perspectiva de género, ampliando los criterios por los que los trabajadores podrán denunciar. Dicha normativa establece la intervención y participación del sector empresarial, considerando también el avance en lo tripartito, como forma de vencer la brecha normativa y organizacional.

Desde el sector público, se destaca la apreciación sobre la incorporación de conceptos de conductas contrarias a la dignidad en el ámbito de trabajo, como son el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia.

“

Existen tres conceptos de conductas contrarias a la dignidad en el ámbito de relaciones laborales: acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. Actualmente y con relación al Convenio 190 de la OIT, se ha logrado aprobar la Ley 21.643, Ley Karin, que modifica el Código del Trabajo en estos tres conceptos incorporando la perspectiva de género. Ya no es tan solo hacerse cargo en los actos de discriminación, sino que se amplían los criterios que pueden denunciar las y los trabajadores”

(Autoridad sector público).

Por su parte, en el sector privado resalta la importancia de abordar los desafíos en la implementación del Convenio 190 de la OIT y la “Ley Karin” como oportunidades para el diálogo y la mejora continua en la protección de los derechos laborales, evidenciando la necesidad de cerrar las brechas normativas existentes.

“

Hemos transitado un camino, tenemos muchos desafíos importantes por delante y lo que es la implementación de Convenio 190 y ahora la implementación de la ley Karin, recientemente publicada, son dos desafíos, pero también son dos invitaciones a dialogar”

(Representante sindical).

En este contexto, es relevante considerar el rol de las Mutuales y del Instituto de Seguridad Laboral en la implementación del 190. Ante esto, los representantes de OAL señalan que son una entidad administradora de seguros de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que están encargados de gestionar los riesgos psicosociales, pero que es el empleador quien está obligado a tomar medidas. Por lo que el rol de las mutuales e Instituto de Seguridad Laboral es de asesorar, cuando corresponda -al empleador, a los trabajadores- con asistencia psicológica temprana a las víctimas que resulten vulneradas y afectadas por el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

· 69

“

Asistencia psicológica temprana a los trabajadores que resultan vulnerados y afectados por el acoso laboral y la violencia en el trabajo”

(Representante OAL)

De esta manera, estas entidades son las encargadas de desarrollar acciones en el ámbito de la prevención de la violencia y el acoso y prestar asistencia y orientación una vez producido el acoso o situación de violencia.

5.2 Resultados enfoque cualitativo

5.3.1 Entrevistas

· Avance en la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Chile por razón de género

Desde el sector sindical, el entrevistado menciona que han participado activamente, a través de la Vicepresidencia de la Mujer, en la promoción de normativas relacionadas con el género y la violencia. Se menciona la importancia de incidir en la aplicación y los reglamentos de estas normativas, el compromiso de la organización con la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la violencia, así como la importancia de no solo promulgar leyes, sino también garantizar la implementación efectiva de las mismas mediante la creación de reglamentos y la promoción de prácticas laborales adecuadas.

Desde el sector OAL, han abordado la materia, implementando reglamentos, procedimientos de investigación y sanción por denuncias de acoso laboral y sexual. Sin embargo, se indica que este enfoque se limita al marco de la legislación del sector privado de la economía formal, reconociendo un avance en el ámbito normativo y legislativo en materia de género, desde el punto de vista institucional, destacando los esfuerzos realizados para promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

70 ·

“

Y la violencia, acoso por razón de género, como digo, lo hemos abordado desde ese punto de vista y ahora con la nueva ley Karin, como organismo administrador del Seguro, vamos a tener también una labor fundamental en materia de asesoría a las empresas empleadoras para ayudarles a regularizar el protocolo de investigación y sanción de violencia en el trabajo y el acoso laboral y sexual”

(Representante OAL).

Desde el sector público, el principal punto a recalcar es la incorporación de la perspectiva de género como un principio rector en las relaciones laborales, promoviendo la equidad y la justicia de género. Además, se enfatiza la importancia de designar investigadores competentes, con formación específica en género para garantizar la efectividad de las investigaciones sobre violencia y acoso laboral. Una alta autoridad pública destaca que en el Convenio 190 de la OIT la “violencia/acoso por razón de género” incorpora la perspectiva de género como principio rector de las relaciones laborales y, en el mismo sentido, se establece que las investigaciones deben incorporar la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o trabajadora / trabajador competente y con formación en las temáticas investigadas, respetándose los principios rectores de las investigaciones: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, tanto para el sector público como privado.

“

(...) la ´violencia y acoso por razón de género’, se incorpora la perspectiva de género como principio rector de las relaciones laborales y en el mismo sentido se establece que, las investigaciones deben incorporar la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o trabajador competente y con formación en las temáticas investigada, respetándose los principios rectores de las investigaciones cuales son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, tanto para el sector público como privado”

(Autoridad sector público).

Así también, se reconoce que, a pesar de los avances normativos e instrumentales, las nuevas realidades laborales -especialmente la dimensión digital- plantean desafíos adicionales en la prevención del acoso y el maltrato laboral, que motivan a seguir trabajando para llegar a la cifra cero en cuanto a temas de acoso y violencia en el mundo del trabajo.

A todo lo anterior, se suma la importancia de abordar los temas de violencia laboral y acoso por razón de género de manera proactiva, lo que sugiere un enfoque proactivo y constructivo para enfrentar estos problemas en el ámbito laboral.

· 71

En el contexto de los avances en materia de género, relacionadas a violencia y acoso en el trabajo, vuelve a destacar la incorporación de la Ley Karin, al mejorar el marco conceptual de la regulación de la violencia y el acoso laboral con perspectiva de género en la prevención y los procedimientos de denuncia y sanción. Así también, se observan en los resultados, la necesidad de implementar protocolos de prevención que promuevan ambientes laborales saludables y respetuosos con la dignidad de las personas.

“

Recientemente nos correspondió además acompañar el avance de la Ley Karin, donde además de mejorar el marco conceptual de la regulación de la violencia y el acoso, conforme el Convenio N°190, incorporar la perspectiva de género a la prevención como a los procedimientos de denuncia y sanción, también se incorpora la obligación de las empresas y organizaciones del sector público de implementar protocolos de prevención destinados a promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas”

(Autoridad sector público).

5.2 Resultados enfoque cualitativo

5.3.1 Entrevistas

La existencia de estos avances ha traído como consecuencia un aumento en el número de denuncias de situaciones de violencia en el trabajo, lo que evidencia la importancia de abordar esta problemática de manera efectiva. Dado el incremento en el número de denuncias puede existir una mayor conciencia sobre estas problemáticas y una disposición a denunciarlas, lo que subraya la urgencia de actuar.

También podemos destacar, como parte de los resultados de las entrevistas, la falta de una ley integral contra la violencia hacia las mujeres, que no se ha podido promulgar debido a requerimientos presentados en el Tribunal Constitucional por parte de sectores de la derecha política, lo que revela la existencia de obstáculos en la protección de las mujeres frente a la violencia de género. Los desafíos políticos y legales que enfrenta la legislación dirigida a proteger a las mujeres de la violencia de género, ponen de manifiesto la importancia de superar estos obstáculos para garantizar la seguridad y los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En general, todo lo planteado desde los resultados, responden a brechas normativas necesarias de trabajar, ya que están identificadas desde los diferentes actores involucrados en esta investigación.

72 .

· Avance en la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Chile en sector público y privado

En este contexto, los resultados nuevamente arrojan la evidencia de una brecha normativa, destacando las diferencias que existe en cuanto a avances en la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo de trabajo en el sector privado y en el sector público.

En este tema, desde el sector privado, los resultados señalan que los avances se relacionan con la regulación de conductas como el acoso sexual y el acoso laboral. Sin embargo, se destaca que aún persisten brechas que afectan tanto a hombres como a mujeres, aunque posiblemente de manera más pronunciada en estas últimas, por lo que existe una necesidad continua de abordar la violencia en el lugar de trabajo, identificando que las acciones previas de regulación no han sido suficientes para erradicar completamente este problema. También se pone en relieve la importancia de considerar las diferencias de género al diseñar estrategias para prevenir y combatir la violencia laboral.

“

Se ha regulado a lo largo de los años primero el acoso sexual, después se ha regulado el acoso laboral. (...) no obstante que se han generado avances a lo largo del tiempo, seguimos en deuda en muchos aspectos para cerrar brechas en aquellos aspectos que puede estar afectando a hombres y mujeres, ambos, quizás especialmente más las mujeres”

(Representante de empleadores).

Los representantes de OAL, consideran que el sector público está relativamente más débil que el sector privado en cuanto a las normativas relacionadas con el acoso y la violencia laboral, ya que las regulaciones en el ámbito público están principalmente establecidas por el Código del Trabajo. También mencionan los avances en la erradicación de violencia y acoso relacionadas con las agresiones y atención, entregando la SUSESO una directriz específica respecto a cómo enfrentar las situaciones de agresiones a las personas.

Vinculado a lo anterior, desde el sector público se valoran los avances en la normativa chilena, tanto para el sector público como privado, con la incorporación de la Ley 21.643, y los protocolos de prevención de acoso y violencia en el trabajo, como el resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual y/o laboral y el deber de respetar el derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Se establece la obligación de los órganos de la administración del Estado de tomar medidas para prevenir, investigar y sancionar la violencia y el acoso laboral.

. 73

Sin embargo, las autoridades públicas también aclaran que el Estatuto Administrativo no garantiza ciertas medidas de protección en casos de denuncias, como separar a la víctima de la o el acusado en el mismo espacio de trabajo, lo que indica una laguna en la protección de los derechos de las personas en el ámbito laboral público.

“

El estatuto administrativo entrega herramientas, pero al mismo tiempo también esquematiza con una concepción que, por supuesto, no tenía en su cabeza. Cuando se construyó el estatuto administrativo, la perspectiva de género. Por lo tanto, este tema de, por ejemplo, si hay una denuncia, resguardar, que víctima y acusado o acusada no estén en el mismo espacio de trabajo. Entonces esas cosas, el estatuto administrativo no las garantiza”

(Autoridad sector público).

5.2 Resultados enfoque cualitativo

5.3.1 Entrevistas

Todos los actores involucrados destacan que el sector público ha tenido grandes avances con la Ley N°21.643, conocida como Ley Karin, que fortalece los aspectos relacionados con la prevención del acoso y la violencia en el trabajo, así como la protección de la privacidad de las personas involucradas en los procedimientos de investigación. La necesidad de garantizar la confidencialidad y la dignidad de las personas involucradas en los procedimientos de investigación, contribuye a crear un entorno laboral seguro y respetuoso.

· **Avances en erradicación de violencia en la economía formal e informal**

Los resultados revelan que existe una gran brecha normativa respecto a la protección y seguridad laboral, entre el sector formal e informal de la economía, existiendo mayores garantías en el sector formal, coincidiendo todos los actores entrevistados, en la necesidad de ampliar la normativa a los espacios de trabajo informal donde existe gran vulnerabilidad y riesgos psicosociales ante la violencia y el acoso, debido a las características de este tipo de trabajo, como el comercio ambulante.

“

74 ·

Los avances y regulaciones, lamentablemente solo consideran el sector formal. Tenemos un desafío en abordar la violencia y el acoso en la economía informal. Aunque sabemos que las expresiones de violencia en el comercio callejero, en el trabajo doméstico informal u otros difícilmente podrán erradicarse si no generamos políticas públicas específicas para ello, hasta ahora la política pública es indiferente a lo que ocurre en la economía informal”

(Autoridad sector público).

Identificar las particularidades de ciertos sectores productivos feminizados o masculinizados, con la finalidad de evaluar medidas específicas que aborden la realidad laboral de los trabajadores, en función del tipo de servicio que realizan, es un desafío pendiente. Se deben considerar las diferencias entre los sectores laborales, en términos de género, para implementar medidas efectivas de prevención y protección contra el acoso y la violencia laboral.

La falta de medidas específicas en la economía informal para abordar el acoso y la violencia laboral representa una importante área de preocupación y desafío en la protección de los trabajadores, especialmente, con el aumento de la inmigración, que puede introducir tensiones adicionales y aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores.

La informalidad laboral presenta desafíos adicionales para abordar el acoso y la violencia laboral, ya que la dispersión geográfica y la falta de estructuras formales dificultan la implementación de protocolos y medidas de protección.

· Avances en la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Chile en zona urbana y rural

En el ámbito laboral -distinguiendo entre zonas urbanas y rurales- se pueden observar en los resultados brechas socioculturales y, nuevamente, brechas normativas, debido a la precariedad laboral en sectores rurales, donde predominan los trabajos temporales.

Destaca en los resultados que la inclusión de la perspectiva de género ha avanzado menos en la ruralidad, lo que sugiere que las políticas y acciones dirigidas a promover la equidad de género pueden encontrar más obstáculos en estos contextos.

“

La ruralidad va un poquito más atrás en materia de la perspectiva de género transformadora. Ahí ha costado mucho más. Los dos procesos convencionales constituyentes, digamos, fueron bastante notorios en cómo se ocupó al mundo rural en algunas claves para, primero, enfrentar la lucha por una sociedad más justa en materia de perspectiva de género también”

(Autoridad sector público)

· 75

La informalidad también está presente en las zonas rurales, sugiriendo que este fenómeno no es exclusivo de los entornos urbanos y que puede ser incluso más prevalente en actividades como la agricultura. Esto subraya la necesidad de abordar la informalidad laboral en todos los contextos, independientemente de su ubicación geográfica.

Ahora bien, en cuanto a las regulaciones aplicables en las zonas rurales, se cuestiona la necesidad de adecuación de estas medidas, creadas principalmente considerando la realidad urbana, para las zonas rurales, considerando las realidades sociales. Esto denota una brecha sociocultural en la creación y aplicación de las normativas, siendo un desafío a considerar.

“

No contamos con regulaciones diferentes, en la ruralidad se aplican las mismas regulaciones que las aplicables a las zonas urbanas. Esto parece razonable, la pregunta es si en el sector rural se requiere un mayor esfuerzo de los organismos fiscalizadores en materia laboral y ocupacional, y de las entidades administradoras del seguro de la Ley 16.744. Este también es un desafío”

(Autoridad sector público).

5.2 Resultados enfoque cualitativo

5.3.1 Entrevistas

Aunque se fiscaliza el sector rural, la actividad es más intensa en las zonas urbanas, lo que podría indicar una mayor concentración de recursos y atención en los entornos urbanos en términos de protección laboral y ocupacional.

· **Factor organizacional. La función tripartita**

Como último acápite de la presentación de resultados y análisis del levantamiento de información individuales, a través de entrevistas, se desarrollan los contenidos relacionados con cómo debería el Estado reconocer el rol del tripartismo para avanzar hacia un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, considerando razones de género.

En los resultados, se destaca la importancia de transformar la cultura organizacional para prevenir la violencia laboral. Sin embargo, también se señala que la violencia externa, es decir, aquella proveniente de fuera de la organización, representa un desafío particularmente complicado de abordar, lo que sugiere la necesidad de estrategias específicas para hacer frente a esta problemática.

76 ·

En este contexto, las mutuales tienen un rol protagónico, ya que velan por ayudar a implementar protocolos que aporten a los distintos tipos de organizaciones atendiendo a sus especificidades.

En específico, el diálogo social tripartito es reconocido como un medio para avanzar en cuestiones laborales, incluyendo la erradicación del acoso y la violencia en el trabajo. Aunque no está directamente relacionada con aspectos normativos, destaca la importancia del diálogo que involucra a todos los actores relevantes para abordar estos problemas de manera integral y colaborativa.

“

La experiencia nos dice que los mejores resultados en avances laborales han sido de la mano del diálogo social tripartito, por ello para avanzar en la materia, es necesario que a través del diálogo lleguemos a acuerdos para avanzar en el trabajo decente que es nuestra meta final y a lo que apunta también trabajar en la erradicación del acoso y la violencia en el mundo del trabajo”

(Autoridad sector público).

La importancia de la participación gubernamental en la promoción de condiciones laborales equitativas, también fue un tema abordado en los resultados, lo que podría relacionarse con la función tripartita en la que participan el Estado, el empleador y los trabajadores para mejorar las condiciones laborales.

5.4

Grupos focales y talleres participativos mixtos

5.4.1

Jornada Santiago

5.4.1.1

Grupo focal empleadores sector privado

En cuanto al diagnóstico, se coincide en la necesidad de regulación para resguardar y cumplir con las normas laborales para proteger a los trabajadores. Desde el retail, destacan la existencia de reglamentos internos que contienen protocolos de acoso sexual y acoso laboral, código de ética y un canal de denuncias revisado por las autoridades más altas de la compañía, como ejecutivos y miembros del directorio. Estas tres herramientas son entregadas a los trabajadores al momento de ingresar a la empresa y señalan que aún está pendiente incorporar la violencia de género en el trabajo.

· 77

En este contexto, se manifiesta un impacto positivo en la experiencia dentro de la empresa cuando se aplican los reglamentos y normativas institucionales nacionales en las lógicas organizacionales internas.

· Brecha sociocultural

referido a la brecha sociocultural se observa que -en palabras de una de las participantes- existe una brecha sociocultural en relación con el género, al asumir que este tema se asocia solo a las mujeres. Se asume que en un ambiente laboral donde mayoritariamente hay mujeres, no puede existir violencia de género.

Otra brecha sociocultural presente en el diagnóstico de los empleadores privados es la dificultad para aunar criterios para determinar qué acciones se configuran como formas de violencia.

5.3.1 Jornada de Santiago

5.4.1.1 Grupo focal empleadores sector privado

“

(...) porque según él era simplemente trabajo, pero según ella se sintió maltratada. Y finalmente esto fue reportado, se hizo todo un levantamiento, se habló con esta persona porque él como que no lograba, no le cabía en la cabeza esta situación, o sea, era un sesgo impresionante”

(Representante de empleadores sector privado Santiago).

Entre los empleadores del sector privado se destaca como hallazgo la distinción que realizan, según el tamaño de la empresa, considerando que en las empresas pequeñas es más difícil abordar la violencia y el acoso, debido a que la mayoría de ellas son empresas familiares y, en muchos casos, no existe la figura de una o un superior a quien denunciar en caso de que sean vulnerados sus derechos como trabajadores. Existe la necesidad de cambio social macro para que los cambios lleguen a los espacios internos del mundo laboral, sobre todo en la pequeña empresa.

Otra brecha sociocultural se da por el cambio generacional, caracterizado por la transformación de miradas en relación con el trato entre personas, uso de expresiones y gestos que ya no son aceptados.

78 .

· **Tipos de violencia: relación violencia intrafamiliar con el mundo laboral**

Un desafío que se evidencia en los resultados es la dificultad para establecer límites entre el mundo privado y laboral de los trabajadores, ya que es indispensable concebirlos como seres integrales en sus roles, sin embargo, se desconoce la manera de abordar estas situaciones si llegan a ocurrir en los espacios laborales.

Ahora bien, otro tipo de violencia mencionada dice relación con las presiones internas por tamaño de la empresa, esto desde la mirada de los empleadores de pequeñas y medianas empresas por sobre las grandes empresas, donde existe una relación de violencia económica asociada al amedrentamiento a los trabajadores por el cumplimiento de metas para obtener su sueldo íntegro.

· **Brecha normativa**

En este indicador, se destaca la relevancia de las características de los mecanismos de queja y denuncia, en este caso expresa la necesidad de un canal anónimo tanto para vulneraciones como para malas prácticas laborales, en general.

En este mismo contexto, se plantea la necesidad de incorporar recursos para la implementación del Convenio 190 de la OIT en las empresas, considerando la eventual necesidad de contratar asesorías.

· Conocimiento del convenio 190 de la OIT

En los resultados, se observa que algunos participantes no conocen el Convenio 190 de la OIT y otros, están recién comenzando a informarse de sus contenidos. Sin embargo, a pesar de no conocer o no estar interiorizados al respecto, reconocen que el Convenio 190 de la OIT aporta en el cambio cultural y significa un aporte al compromiso empresarial para la transformación social considerando razones de género.

5.4.1.2

Grupo focal empleadores sector público

En el grupo focal de empleadores sector público, los resultados respecto al diagnóstico de la violencia y acoso en el mundo laboral, comienza con la mención al aumento de denuncias, el que se ve incrementado desde el año 2019. A pesar del aumento de denuncias, se menciona que aún es un problema abordable considerando las tasas en relación con la cantidad de trabajadores. . 79

En el sector de salud, se señala que el maltrato y el acoso laboral ha sido abordado de manera insuficiente, ya que se ha incrementado.

También se señala que los tiempos de espera para el desarrollo de las investigaciones tras hacer la denuncia son prolongados. Ante esta situación, se ha optado por el mecanismo de auditorías para abordar denuncias o investigaciones no cerradas.

Relacionado con los mecanismos de abordaje de problemáticas vinculadas a violencia, se señalan los inconvenientes que han tenido en los procesos de mediación, ya que dichas instancias se han transformado en “careos” entre víctima y victimario, lo que provoca el aumento de la vulnerabilidad de la persona violentada o acosada. A pesar de que se evalúa de mala manera dicha práctica, se indica que ha sido difícil erradicar el mecanismo de mediación ante situaciones de violencia.

5.3.1 Jornada de Santiago

5.4.1.2 Grupo focal empleadores sector público

· Razones de género

Los participantes destacan que el sector de salud está muy feminizado, con casi un 80% de trabajadoras dentro del sector en la red pública de salud y registran el mayor número de denuncias por agresiones entre mujeres.

Así también, consideran que existen vacíos en la norma en relación con los límites en la relación trabajador-empleador, entre su vida laboral y privada, especialmente en casos de violencia intrafamiliar.

Otro hallazgo es la desactualización de las jefaturas en temas de violencia y acoso, señalando la necesidad de formación, tanto en el ámbito de la prevención como en el abordaje de las quejas y denuncias, y el consecuente acompañamiento y protección a las víctimas.

80 .

· Conocimiento del convenio 190 de la OIT

Los resultados destacan los aportes que hace el Convenio 190 de la OIT al mundo del trabajo, en tanto establece cambios al incorporar el concepto de reiteración del maltrato como un agravante.

Como desafíos institucionales, se destaca la necesidad de mayor difusión del Convenio 190 de la OIT y su implementación.

“

Se debe socializar aún más, porque pese a que la CUT misma ha hecho diálogos previos y hay un nivel de conocimiento entre sus dirigencias, falta bajar un poco más el tema y poder trasladarlo también hacia el empresariado. Esa es mi preocupación. Hay también bastante resistencia de cómo poder aplicar la investigación, el tema de la reiteración, del acoso y del maltrato, entonces poder socializarlo también hacia otros estratos para que sea aplicable efectivamente y estén todos los resguardos”

(Representante de empleadores sector público Santiago).

Finalmente, se destaca también, la brecha sociocultural relacionada con el cambio cultural de la sociedad necesario para avanzar.

5.4.1.3

Grupos focales dirigentes sindicales sector público

· Razones de género

Aquí se mencionan diferentes tipos de violencia como la doble presencia de las mujeres trabajadoras. También, a diferencia de resultados anteriores, se plantea el tema del acoso en grupos o llamadas jaurías.

Este grupo focal señala distintas formas en que se expresa la violencia hacia las mujeres, por ejemplo, con la doble o triple carga asignada a las mujeres referida al trabajo remunerado y las labores de cuidado y las consecuencias que tiene la sobrecarga en el desempeño de las trabajadoras y cómo esto afecta la salud mental de las mismas.

“

Por la cultura en la que estamos insertos, [la trabajadora] tiene que asumir los roles de cuidado de los hijos principalmente ella y no los padres, entonces es ella la que tiene la dificultad en el trabajo, si es el tema de los hijos, es culpada, es acusada, es indicada con el dedo, por floja, por irresponsable, etcétera, etcétera (...) y eso repercute finalmente en el año, en la evaluación de su trabajo y repercute en las constantes amenazas que han sufrido”

(Representante sindical sector público Santiago).

· Brecha institucional

Como parte del diagnóstico, se identifica como brecha institucional las problemáticas relacionadas con la forma de investigación de las denuncias y la -aún presente- jerarquía de poder en los espacios laborales. Como consecuencias de estas jerarquías de poder como dinámica, se genera miedo e inseguridad entre los compañeros de trabajo para aportar al proceso investigativo.

También se señala la falta de protección para los trabajadores a honorarios debido a la vulnerabilidad de su relación contractual.

· **Conocimiento del convenio 190**

Los participantes señalan que el Convenio 190 de la OIT es una oportunidad política para incorporar cambios a la legislación laboral. Sin embargo, se indica que el proceso informativo sobre el Convenio ha sido muy lento, considerando que su implementación es una necesidad urgente.

· **Brecha sociocultural**

Sobre este indicador los participantes indican que la falta de educación y conciencia sobre la violencia y el acoso puede deberse a diferencias generacionales en la percepción y comprensión de lo que constituye violencia, acoso laboral y sexual. La brecha sociocultural conlleva a la necesidad de educar a todos los trabajadores, independiente de su edad o experiencia laboral, con la finalidad de crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

82 .

Otro aspecto señalado es la presencia de problemas generacionales en la empresa, lo que dificulta la implementación de medidas educativas y de formación para abordar el acoso laboral. La resistencia al cambio y la molestia ante la necesidad de aprender y adaptarse a nuevas prácticas reflejan una brecha sociocultural en la percepción y aceptación de las políticas de prevención de violencia laboral entre diferentes generaciones de trabajadores.

Se señala la necesidad de cambiar la cultura organizacional que tolera la violencia en diversas formas, no solo física, sino también en la imposición de decisiones y la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones. La brecha sociocultural se manifiesta en la falta de conciencia sobre las diferentes formas de violencia en el trabajo y la necesidad de promover un ambiente laboral más inclusivo, participativo y respetuoso. Existe una estrecha relación entre la educación, la resistencia al cambio generacional y la necesidad de transformar la cultura organizacional para prevenir la violencia y el acoso laboral.

· **Acoso laboral**

El acoso laboral, también conocido como acoso en el trabajo es una forma de violencia psicológica que se manifiesta a través de conductas hostiles, abusivas, humillantes o intimidatorias en el entorno laboral.

Los dirigentes sindicales denuncian que en el área del comercio, existen gerentes de ventas (mujeres) que son acosadas laboralmente por sus jefaturas y, finalmente, son despedidas cuando los eventos se tornan insostenibles tanto para ellas como para los intereses de la empresa.

Los empleadores imponen metas de venta excesivas o utilizan tácticas coercitivas para presionar a los empleados, creando ambientes laborales estresantes y perjudiciales para la salud física y emocional de los trabajadores.

· Brechas normativas

Los participantes señalan la falta de protección laboral y desprotección institucional. Para ello ponen como ejemplo un caso en el cuál la Inspección del Trabajo archivó la denuncia de una presunta vulneración de derechos fundamentales, a pesar de haberse establecido que existían indicios acreditaban la vulneración. Situaciones como la descrita constituyen una brecha normativa significativa que se refiere a la discrepancia entre lo que establece la normativa laboral en términos de protección de los derechos de los trabajadores y la realidad de cómo se aplican y hacen cumplir esas normas en la práctica.

“

¿Cómo nosotros podemos sensibilizar a la inspección del trabajo? Nosotros tenemos una denuncia donde se decretaron indicios de vulneración de derechos fundamentales en la Inspección del Trabajo a propósito de que nosotros hicimos otra denuncia que afortunadamente salió a favor. Y tenemos un procedimiento ahí, tenemos la denuncia acá, pero la Inspección del Trabajo archivó el caso, o sea, ellos mismos decretaron indicios de vulneración de derechos fundamentales y ellos mismos la archivaron”

(Representante sindical sector público Santiago).

· 83

· Conocimiento del convenio 190 y recomendaciones 206

El desconocimiento del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo refleja una brecha en la información y la sensibilización sobre los estándares internacionales en materia de protección laboral. Se demuestra que el conocimiento es nulo o muy vago. Se señala que este instrumento legal abarca diversos aspectos relacionados con el trabajo y la igualdad de género, lo que subraya su relevancia para promover entornos laborales justos y libres de violencia. Se enfatiza la responsabilidad compartida entre los empleadores y los trabajadores para lograr este objetivo. Finalmente, se indica la necesidad de impulsar acciones concretas y coordinadas para garantizar entornos laborales seguros y respetuosos para todos los trabajadores.

· **Conocimiento de la legislación y Protocolos sobre acoso y violencia en el trabajo**

Se aborda la importancia de la educación, la conciencia generacional, las brechas socioculturales, así como la necesidad de políticas, mesas de género y acciones concretas para abordar estas problemáticas. Además, se destaca la responsabilidad del gobierno en la implementación de medidas efectivas y sostenibles, junto con la preocupación por la falta de fiscalización y supervisión en la aplicación de las políticas laborales.

Se señala que es necesario y urgente que existan políticas y acciones concretas relacionadas con el acoso y la violencia en el trabajo, incluyendo el trabajo de mesas de género a nivel local y corporativo. Los participantes indican que la colaboración y el enfoque en cuestiones de género son aspectos clave para abordar la violencia laboral y promover entornos laborales seguros y equitativos. Por otra parte, se manifiesta la percepción de que cuando ejerce influencia del gobierno en la implementación y avance de medidas relacionadas con el acoso y la violencia en el trabajo, éstas se impulsan en menor tiempo. En este sentido, se enfatiza la importancia de que estas acciones no sean temporales o superficiales, sino que se establezcan de manera permanente para garantizar cambios significativos y sostenibles en los entornos laborales.

Existe una preocupación por la falta de fiscalización y supervisión en relación con las políticas y medidas implementadas para abordar la violencia y el acoso en el trabajo. También se menciona la importancia de llevar a cabo investigaciones de manera efectiva sobre las quejas y denuncias, y llegar a conclusiones adecuadas para abordar las situaciones de violencia laboral.

En resumen, se evidencia la existencia de políticas y acciones concretas, así como la colaboración en mesas de género para abordar estas problemáticas. Sin embargo, persisten preocupaciones sobre la falta de fiscalización y la necesidad de llegar a buen término en las investigaciones

5.4.1.4

Talleres grupales mixtos

En los talleres grupales mixtos, participaron dirigentes sindicales y representantes de las empresas. Las y los participantes indicaron la necesidad de incluir una fiscalización adecuada en la política o protocolo laboral relativo a violencia y el acoso en el trabajo, poniendo el acento en la reparación e inclusión de perspectiva de género en el proceso.

También consideran que es necesaria una respuesta efectiva de las mutuales, ya que a juicio de algunos participantes, algunas acciones de dichas instituciones contribuyen a la revictimización de los trabajadores, ya que desconfían de sus relatos sobre enfermedades profesionales o accidentes, favoreciendo los intereses de los empleadores.

“

Finalmente [las mutuales] contribuyen a la revictimización y lamentablemente siempre juegan a favor del empleador y no de los trabajadores y trabajadoras haciendo el reconocimiento adecuado de la enfermedad laboral cuando corresponde, y no siempre aduciendo que es que la persona tiene problemas en la casa, que se separó, que tuvo equis problema personal y que por eso tiene esa sintomatología ansiosa o física”

(Participante en taller mixto Santiago).

· 85

· Brecha sociocultural

La brecha sociocultural se relaciona con las expectativas de algunos participantes respecto a cómo deberían ser las relaciones en los espacios laborales y sociales en general, considerando que debe primar la empatía y el buen trato en los espacios laborales. También hacen alusión al necesario cambio social, desde la modificación de la cultura, sobre todo en temas de género.

5.3.1 Jornada de Santiago

5.4.1.4 Talleres grupales mixtos

86 ·

· **Necesidad de adecuación de los protocolos**

Los participantes identifican un avance del sector público respecto de la normativa protocolar, especialmente por los Protocolos de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual (MALS). Sin embargo, existe la percepción que deben adecuarse al Convenio 190 de la OIT. También se recibe una alta valoración a la “Ley Karin” como forma de erradicar la violencia, el maltrato, el acoso laboral y sexual en cualquier lugar de trabajo.

· **Confidencialidad**

Mencionan la necesidad de mantener el resguardo de la privacidad, refiriéndose a la confidencialidad de la denuncia y el proceso de investigación.

· **Importancia del convenio**

Se resalta la amplitud tripartita de participación que ofrece el Convenio 190 de la OIT. En este contexto, el rol del Estado está relacionado con la implementación institucional, para garantizar tanto a trabajadores como empleadores su correcta aplicación en el mundo del trabajo.

Los participantes indican que dentro de los actores que deberían estar involucrados en el abordaje de las problemáticas relacionadas con la violencia y acoso en el mundo del trabajo, deberían estar involucrados los empleadores, además de los sindicatos y el Estado. No hay referencia explícita al rol de los organismos administradores de la ley (OAL).

5.4.2

Jornada de Concepción

5.4.2.1

Grupo focal dirigentes sindicales sector privado

A través de este análisis, se identificaron brechas significativas que afectan a las mujeres trabajadoras, especialmente a las madres que enfrentan diversas situaciones en su entorno laboral.

· Brecha Sociocultural y Género. Tipos de violencia y maltrato

Los participantes evidencian situaciones de violencia psicológica entre mujeres, especialmente desde las jefaturas. Se identifica que el miedo al acoso y la violencia en el trabajo puede afectar negativamente el bienestar emocional de las mujeres, lo que impacta en su desempeño laboral y en la dinámica del ambiente laboral en general.

La preocupación expresada sobre las consecuencias emocionales del acoso y la violencia en el trabajo refleja una comprensión profunda de los efectos nocivos que estos problemas pueden tener en la salud mental y el rendimiento laboral de las mujeres.

· Acoso horizontal entre compañeros de trabajo

En el área del comercio, se han advertido situaciones de acoso laboral entre los compañeros de trabajo como consecuencia de la competencia por vender, expresados en acciones de envidia y rivalidad.

· Acoso vertical de jefaturas hacia trabajadores

Se puede interpretar una dimensión importante del acoso laboral que va más allá de las interacciones entre los compañeros. Dicha dimensión se enfoca en las dinámicas de poder dentro de la jerarquía organizacional. Los participantes relatan que han hecho denuncias a jefaturas que ejercen violencia indirecta que puede manifestarse a través de la omisión, la falta de comunicación y las decisiones discriminatorias en el ámbito laboral.

· 87

5.4.2 Jornada de Concepción

5.4.2.1 Grupo focal dirigentes sindicales sector privado

· **Violencia intrafamiliar**

En los relatos entregados por las dirigentes sindicales, se evidencian casos de trabajadoras víctimas de violencia intrafamiliar y se releva la carga emocional que deben resistir en el trabajo al provenir de entornos domésticos violentos. Muchas veces estas mujeres, que han vivido maltrato físico y sexual, incluso, como consecuencias de la violencia han presentado intentos de suicidio, deben cumplir con todas las exigencias impuestas por su situación laboral.

“

Pero yo creo que hoy día es importante, además, recalcar que muchas personas vienen con un acoso familiar, con una carga emocional muy fuerte a su trabajo. Mujeres dentro de mi sindicato, yo veo el área social, mujeres golpeadas con intento de suicidio, mujeres violadas, maltratadas y que deben tener una cara visible intachable en su trabajo”

(Representante sindical sector privado Concepción).

· **Género**

88 .

Los participantes identifican la existencia de discriminación de género y comportamientos negativos que rompen con la creencia que el maltrato solo se da de hombres hacia mujeres; señalan que situaciones de violencia en el contexto laboral se dan también entre mujeres y por parte de mujeres en contra de varones.

· **Brecha institucional**

No existe un enfoque proactivo por parte de los servicios para identificar y abordar posibles conflictos laborales, lo que evidencia una brecha institucional en la prevención y detección de situaciones de acoso y violencia en el trabajo. Además, se señala que la jefatura no recibe la preparación necesaria para gestionar adecuadamente estas situaciones, lo que subraya la necesidad de mejorar la capacitación y el apoyo a los líderes en este aspecto.

Por otro lado, los casos de acoso laboral van más allá del ámbito laboral, existe una carga emocional que las personas llevan al trabajo y afecta significativamente su desempeño y productividad.

Se considera que la falta de fiscalización en relación con el acoso laboral y sexual en el trabajo no permite establecer políticas efectivas para erradicar una cultura de acoso que atraviesa el mundo laboral.

· **Brecha Normativa**

Se tiene la percepción de que los empleadores pueden tener dificultades para comprender y abordar adecuadamente las situaciones que afectan tanto al ámbi-

to laboral como al ámbito familiar de los trabajadores. Se menciona la existencia de leyes y protocolos, pero se percibe que falta algo concreto para actuar en ausencia de pruebas. Esto sugiere una brecha en la implementación efectiva de las normativas existentes, así como la necesidad de contar con mecanismos claros y concretos para abordar situaciones de violencia laboral y familiar. Se menciona la necesidad de tener un enfoque más práctico y con consecuencias claras para aquellos que incumplen las normativas establecidas. Esta reflexión resalta la importancia de contar con protocolos efectivos y con capacidad sancionatoria.

· Brecha sociocultural organizacional

La idea de exigir a las instituciones que promuevan educación y capacitación para prevenir el acoso y la violencia en el mundo del trabajo refleja una preocupación por el papel que éstas juegan en la transmisión de normas sociales y culturales. La referencia a la “cuna” de algunos participantes sugiere que los valores y comportamientos se internalizan desde una edad temprana y que la responsabilidad de inculcarlos recae tanto en las familias como en las instituciones más amplias, como el sistema educativo y el gobierno, así como también a la extracción económica.

Se expresa falta de reconocimiento por parte de la jefatura de su propia responsabilidad en la generación de problemas en el ambiente laboral. En lugar de abordar las deficiencias de gestión, se opta por presionar a los trabajadores para obtener resultados, lo que puede contribuir a un clima laboral tenso y poco productivo. Se percibe poca valoración y respeto hacia los trabajadores por parte de la jefatura. Existe una falta de atención a sus necesidades y preocupaciones.

En este sentido, se resalta la importancia de cambiar la cultura organizacional y el rol del sindicato para abordar prácticas nocivas como la normalización de los despidos. Se destaca la responsabilidad del sindicato en educar a las y los trabajadores sobre sus derechos laborales y en fomentar una cultura que no tolere prácticas injustas por parte de la empresa.

“

(...) cambio en la cultura organizacional, rol del sindicato, educación a los trabajadores [sobre] asuntos sindicales (...) es sumamente importante para los socios y socias. El no normalizar el despido, por ejemplo, si nosotros seguimos normalizando los despidos como trabajadores y trabajadores, estamos mal. Si no, los sindicatos ¿para qué están? Seguimos normalizando, culturizando esta mala política de los despidos”
(Representante sindical sector privado Concepción).

Las dinámicas laborales y organizacionales destacan la presencia de diversas problemáticas que afectan a los trabajadores. Estos problemas van desde la normalización del maltrato en el lugar de trabajo hasta la falta de valoración y respeto hacia los empleados, así como la ausencia de responsabilidad por parte de la jefatura en la generación de un ambiente laboral saludable.

5.4.2.2

Grupo focal dirigentes sindicales sector público

· Brecha sociocultural y género: trabajadoras madres y trabajo

Los participantes entregan testimonios que permiten comprender la dificultad que enfrentan las trabajadoras que son madres al intentar reincorporarse al trabajo después del período pre y post natal. Muchas veces, esta reincorporación se percibe como incompatible con las responsabilidades de cuidado familiar, lo que resulta en la pérdida de empleo o en la reasignación a roles diferentes, generando brechas y prácticas que se normalizan en desmedro del rol de las trabajadoras como madres y sostenedoras de un hogar. La carga emocional adicional que enfrentan las mujeres trabajadoras, especialmente aquellas que son madres y pueden estar criando a sus hijas e hijos solas, sugiere que esta carga emocional puede afectar su desempeño laboral y su capacidad para cumplir con sus responsabilidades en el trabajo de manera óptima.

90 .

“

Eso muy fuertemente se nota en las mujeres que son madres y que tienen que retornar a su función una vez que se terminan los plazos legales para su fuero. La mayoría de las mujeres en esta circunstancia pierde su puesto de trabajo o es asignado un nuevo puesto de trabajo creyendo que no puede compatibilizar o no es compatible el trabajo de cuidados de su familia y su función como trabajadora”

(Representante sindical sector público Concepción).

Se percibe, en este sentido, una falta de empatía en el entorno laboral, especialmente por parte de algunas jefaturas femeninas, hacia las preocupaciones personales y familiares de las mujeres trabajadoras. Esto sugiere una desconexión entre las expectativas de apoyo y comprensión en el lugar de trabajo y la realidad de cómo se perciben y tratan en la práctica estas preocupaciones. En consecuencia, la percepción de que, a pesar de la existencia de políticas y protocolos sobre conciliación laboral y familiar, así como sobre acoso laboral y sexual, estas medidas pueden ser ineficaces en la práctica.

Se evidencia la carencia de recursos especializados, como psicólogos capacitados, para abordar situaciones de acoso laboral dentro de las instituciones públicas. Esta falta de profesionales especializados refleja una brecha en la capacidad del sistema para abordar adecuadamente las problemáticas de género en el lugar de trabajo.

“

Las situaciones de MALS o los protocolos de MALS que se ven al interior, se ven con gente que no tiene la expertiz [sic] también para tratar estos temas, o sea, no hay psicólogo especializado en estos temas de acoso dentro de los servicios”

(Representante sindical sector público Concepción).

- Brecha sociocultural: tipos de violencia

Existe una manifiesta falta de credibilidad en la legislación y en los protocolos existentes para abordar la violencia y el acoso laboral. A pesar de tener evidencia clara de casos extremos, como intentos de suicidio relacionados con la violencia laboral, la inacción de la jefatura sugiere una falta de voluntad para aplicar medidas sancionatorias y proteger a los trabajadores. Se denuncia que los preventivistas y las jefaturas priorizan la protección del empleador frente a posibles juicios, en lugar de garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

También se comenta sobre la falta de un enfoque constructivo por parte de la jefatura al abordar los problemas con los trabajadores. En lugar de proporcionar retroalimentación específica sobre lo que está funcionando mal y cómo mejorar, se recurre a sermones que pueden generar más frustración y conflicto en los trabajadores.

· 91

Con todo, la presencia de violencia incluso dentro de las organizaciones sindicales, sugiere una cultura organizacional arraigada en la confrontación y la hostilidad en general. La erradicación de esta cultura requiere esfuerzos concertados tanto a nivel institucional como social.

Además, se indica que persisten dificultades en la implementación oportuna de medidas preventivas, como la medición de riesgos psicosociales en el trabajo.

La falta de credibilidad en la ley y los protocolos internos es alarmante, especialmente cuando se tiene evidencia clara de casos extremos, como intentos de suicidio relacionados con la violencia laboral. Esta falta de confianza en las instituciones encargadas de garantizar la protección de los trabajadores podría socavar la efectividad de cualquier medida o política destinada a abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Por último, la tendencia a abordar problemas complejos con soluciones superficiales, como la capacitación, demuestra una falta de comprensión de la naturaleza multifacética de la violencia y el acoso laboral.

· Brecha institucional: conocimiento del convenio 190

La percepción de que los empleadores tienen la responsabilidad de intervenir en casos de violencia intrafamiliar refleja un cambio en la comprensión del papel del lugar de trabajo en la vida de los empleados. Esta perspectiva reconoce que la violencia en el hogar puede afectar significativamente el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores y que los empleadores tienen un papel importante en abordar esta problemática. Como deriva de lo anterior, se estima que la falta de conocimiento y **aplicación efectiva del Convenio 190 y las normativas relacionadas** con la violencia intrafamiliar en el ámbito laboral se destaca como una brecha institucional.

· Brecha normativa

Se evidencia una falta de protocolos efectivos para la prevención y detección de violencia y acoso, especialmente en relación con temas de género. Los protocolos existentes parecen aplicarse únicamente una vez que se ha presentado una denuncia, lo que deja un vacío en la prevención activa de estos problemas. Además, se destaca la ausencia de preparación y capacitación en temáticas de género y acoso laboral para los directores de servicio, lo que contribuye a la persistencia de problemas como el acoso y el maltrato en el ambiente laboral. La falta de políticas preventivas y formativas en las instituciones laborales refleja una carencia en la erradicación de una cultura de acoso que permea el mundo del trabajo.

La falta de consecuencias reales para los infractores socava la eficacia de los protocolos y genera una sensación de impunidad, lo que puede perpetuar la violencia y el acoso laboral. Los protocolos existentes parecen estar diseñados principalmente para responder a denuncias después de que los incidentes han ocurrido, lo que indica una falta de medidas proactivas para abordar estos problemas antes de que se conviertan en situaciones graves.

Asimismo, la impunidad de los agresores en el lugar de trabajo, ya que no se aplican sanciones ejemplares por comportamientos de maltrato o acoso laboral, puede perpetuar un ambiente en el que este tipo de comportamiento se tolera o incluso se normaliza.

“

Yo no conozco en ningún caso que se haya hecho un maltrato o acoso que llegue esto a una sanción que sea ejemplificadora, por ejemplo, de una conducta que no es permitida dentro de un servicio. No, eso no ha ocurrido”

(Representante sindical sector público Concepción).

Se hace notar una prevalencia de una cultura laboral problemática en la que ciertos comportamientos inapropiados, como el acoso sexual, se perciben como normales o aceptables.

5.4.2.3

Grupo focal empleadores sector privado⁵

En el plano del diagnóstico de sus respectivos lugares de trabajo, cabe destacar que todos los participantes expresan la ocurrencia de situaciones de acoso laboral. Desde el punto de vista de los empleadores, se advierte que los trabajadores tienden a no realizar denuncias principalmente por tres motivos: el primero, para evitar episodios vergonzosos y de exposición frente a sus compañeros de trabajo; el segundo, por miedo a las consecuencias negativas que podrían enfrentar; y, por último, porque resuelven estos episodios entre los mismos afectados, es decir, informalmente, especialmente en rubros más masculinizados.

Sobre la normativa interna para prevenir y denunciar situaciones de acoso y violencia en el lugar de trabajo, se destacó principalmente el rol que cumple el reglamento interno de higiene y seguridad, además de canales de denuncia internos o bien, en el caso más avanzado, protocolos específicos. Como consenso de los participantes, destacan que los trabajadores confían mayormente en estos canales de denuncia cuando hay presencia de otros compañeros de trabajo en los equipos investigación y/o evaluación de los casos. No necesariamente estas y estos trabajadores se encuentran sindicalizados, debido a la casi nula presencia de sindicatos en las empresas de los empleadores participantes. En consecuencia, se resalta el rol que cumplen en esta materia los comités paritarios.

Respecto del conocimiento del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206, en general es de bajo nivel. Los empleadores más bien reconocen la ley sobre inclusión laboral y la normativa sobre riesgos psicosociales. Con todo, asumen que se requiere de mayor sensibilización sobre acoso laboral y sexual, especialmente en las áreas de trabajo más masculinizadas.

Hay consenso en que es posible erradicar, al menos en parte, la violencia y el acoso en el trabajo en la medida en que los trabajadores no estén estresados, ya sea por la carga laboral o bien por su vida personal/familiar.

⁵ Exposición de resultados de grupo focal de empleadores privados en Concepción se realizó en base a los apuntes tomados por moderador en pleno trabajo de campo. No fue posible recuperar archivo de audio para su posterior análisis en base a transcripciones.

5.4.2.4

Talleres grupales mixtos

A partir de los resultados del taller realizado en Concepción se desprende que una política o protocolo a propósito de la implementación del Convenio 190 de la OIT, debería contener una capacitación transversal para quienes apliquen la ley.

También se destacó la importancia de establecer una medida estandarizada para la implementación del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206. En lugar de permitir que cada organización interprete y aplique estos acuerdos a su manera, se propone una aproximación transversal respaldada con recursos económicos adecuados. Esto implicaría la adopción de un modelo común para todas las empresas.

Otro contenido que debería tener el protocolo es ampliar las facultades de las personas para denunciar hechos de violencia y acoso, aunque no sean protagonistas de estos. Se enfatiza la importancia de incluir en un protocolo el derecho de cualquier individuo a denunciar el acoso laboral del que tenga conocimiento.

“

El protocolo tiene que establecer que cualquier persona que esté en conocimiento de un acoso laboral, tiene el derecho de hacer la denuncia o, como nos ha pasado, hemos denunciado como sindicato y esperan que el que está siendo acosado haga la denuncia. A veces las personas no tienen miedo, sino que están nubladas, igual que la violencia intrafamiliar, va menoscabando a la persona, necesita que un externo haga la denuncia”

(Participante taller mixto Concepción).

También se destaca la práctica de algunos sindicatos de realizar denuncias en lugar de esperar a que la persona acosada lo haga, argumentando que estas personas pueden estar emocionalmente afectadas para emprender el proceso de denuncia. Se compara esta situación con la violencia intrafamiliar, donde se subraya que a menudo se necesita la intervención de un tercero para realizar la denuncia debido al estado emocional de la persona afectada. Existe la necesidad de sentir seguridad y confianza en el sistema, ya que, como arrojan los resultados, se requiere la garantía de que los procesos de investigación serán justos.

En relación con brechas socioculturales, al igual que en los otros resultados, se presenta la necesidad de educar para prevenir.

Se percibe la vulnerabilidad a la que se exponen los trabajadores según su tipo de contrato, encontrándose en desmedro los trabajadores subcontratados y honorarios.

Se señala como fundamental que los empleadores, las mutuales, así como los usuarios y los clientes -además de los sindicatos y el Estado- participen activamente en la implementación del Convenio 190 de la OIT, abordando asuntos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.



Finalmente, se destaca que el rol de los OAL debe ser trabajar la credibilidad en su labor a través de la transparencia, fiscalización, prevención y asesoría, existiendo aquí una percepción de brecha normativa.

5.4.3

Jornada de Copiapó

5.4.3.1

Grupo focal dirigentes sindicales sector privado

96 .

Los testimonios de los trabajadores del sector privado revelan una normalización de diferentes formas de violencia en los espacios laborales, la cual se atribuye al choque de perspectivas culturales. Ésta se manifiesta en la tolerancia o aceptación de comportamientos abusivos, en la reproducción de estereotipos de género y en la falta de sensibilización sobre la diversidad cultural en el entorno laboral. Estas diferencias culturales arraigadas pueden dificultar la identificación y prevención de la violencia laboral, perpetuando conductas que generan problemáticas laborales que afectan las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo.

Bajo esta línea, el machismo puede ser entendido como una manifestación de la brecha sociocultural en la que se perpetúan y reproducen actitudes, creencias y comportamientos que promueven la superioridad de los hombres sobre las mujeres.

Por otro lado, el cambio generacional puede ser considerado como una brecha sociocultural en el ámbito laboral debido a las diferencias en valores, actitudes y comportamientos entre distintas generaciones de trabajadores. Algunos aspectos relevantes a considerar en esta brecha son que las nuevas generaciones suelen tener una mayor conciencia sobre la diversidad, la inclusión y la igualdad de género en comparación con generaciones anteriores. Esto puede llevar a conflictos en entornos laborales donde existen prácticas discriminatorias arraigadas.

· **Diferentes tipos de violencia: desde jefaturas**

Se sugiere que la posición de poder y autoridad que ostentan las jefaturas y el empleador puede propiciar situaciones de abuso, hostigamiento o maltrato hacia los subordinados, especialmente entre jefes y empleadas y empleados directos.



El acoso laboral siempre es más visible en el empleador o en la Jefatura directa que tienes tú en tu trabajo”

(Representante sindical sector privado Copiapó).

· **Razones de género**

Existe una problemática importante relacionada con la violencia de género en el ámbito laboral, donde se evidencia que las mujeres compañeras de trabajo son más propensas a sufrir violencia en comparación con sus colegas masculinos. La práctica de aislar, ignorar o aplicar la “ley del hielo” a una mujer en el entorno laboral constituye una forma de violencia.

Este tipo de comportamiento discriminatorio y excluyente hacia las mujeres en el trabajo contribuye a crear un ambiente hostil, desigual y poco seguro para las empleadas, afectando su desempeño laboral, su autoestima y su calidad de vida en general. La violencia de género en el lugar de trabajo no solo impacta a nivel individual, sino que también refleja desigualdades estructurales y culturales más amplias que perpetúan la discriminación y la violencia contra las mujeres en la sociedad.

· 97

· **Brechas normativas**

Los participantes destacan la falta de implementación efectiva de medidas y protocolos específicos en los Reglamentos Internos de las empresas para abordar el acoso laboral y la violencia en el lugar de trabajo. Esta brecha normativa refleja una falta de alineación entre las exigencias legales y la práctica empresarial, lo que puede resultar en situaciones de vulnerabilidad para los empleados que enfrentan violencia en el trabajo. La inexistencia de políticas y procedimientos adecuados en los Reglamentos Internos dificulta la prevención, detección y gestión adecuada de casos de acoso laboral y violencia, dejando a los trabajadores desprotegidos y sin los recursos necesarios para abordar estas problemáticas de manera efectiva.

5.4.3 Jornada de Copiapó

5.4.3.1 Talleres grupales mixtos

· **Conocimiento del convenio 190 de la OIT**

Se recalca que no basta solo con conocer el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206, sino más bien se señala expresamente la importancia de exigir su implementación en el mundo del trabajo. Por otro lado, se reconoce que no todos los espacios laborales pueden implementar estas recomendaciones y se pone de manifiesto la necesidad de apoyo y recursos para que las empresas puedan cumplir con estos estándares, especialmente aquellas que puedan enfrentar desafíos en la implementación de políticas y prácticas relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia laboral.

· **Conocimiento de la legislación y Protocolos sobre acoso y violencia en el trabajo**

Los participantes expresan preocupación respecto a la desconfianza de los trabajadores en el sistema interno y los protocolos de la empresa, ya que perciben que la información sobre las denuncias puede filtrarse y que no existe un ambiente de confidencialidad seguro. Esta falta de confianza puede disuadir a los trabajadores de reportar situaciones de acoso o violencia, lo que a su vez perpetúa, un entorno laboral problemático y perjudicial.

La falta de conocimiento respecto a la legislación y protocolos pertinentes generan confusión en los trabajadores que sufren algún tipo de violencia, muchas veces no saben a quién recurrir y tienen la percepción de que su problema puede resolverse de una forma que no espera. Esta situación refleja una falta de reconocimiento y comprensión por parte de los profesionales de la salud sobre la relación entre el ambiente laboral y la salud mental de los trabajadores.

“

Hice la denuncia por la plataforma interna, puse mi nombre y todo, y yo acudí a una psiquiatra porque ya estaba mal. Entonces la psiquiatra me dijo que esto no tiene nada que ver contigo, esto es un problema laboral, si quieres hacer una denuncia tienes que ir a tu mutualidad para que vean un profesional en la mutualidad. Y, efectivamente, el profesional me vio, estuvo unas sesiones conmigo, le comenté cómo era todo. Hubo cambios, no despidos (...) pero después me dice (...) que esto no es enfermedad laboral”

(Representante sindical sector privado Copiapó).

Esta falta de reconocimiento de las situaciones de violencia y acoso y sus consecuencias en la salud mental y física de los trabajadores puede llevar a una minimización de los efectos del acoso laboral en la salud de los trabajadores, llegando al extremo de no considerarlo como una enfermedad laboral y dificultar la obtención de apoyo adecuado por parte de las víctimas.

5.4.3.2

Grupo focal dirigentes sindicales sector público

· Diagnóstico sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Brecha sociocultural

Al igual que en el sector privado, dentro del sector público la brecha sociocultural se relaciona a las disparidades y diferencias en normas, valores, creencias y prácticas culturales que pueden influir en la percepción y manejo de la violencia laboral y de género. Se menciona la presión social o las expectativas culturales que pueden influir en el comportamiento de los trabajadores, como la idea de que se debe ser sumiso para ser bien recibido en el trabajo. Esta percepción refleja la existencia de normas y valores arraigados en la cultura laboral que pueden perpetuar dinámicas de sumisión y jerarquía en el entorno laboral. La necesidad de cuestionar y transformar estas creencias heredadas para promover un ambiente laboral más equitativo y respetuoso se vuelve evidente en este contexto.

. 99

· Diferentes tipos de violencia

Los participantes señalan la presencia de violencia laboral y sexual en el sector de salud, específicamente, en el Ministerio de Salud. La formación de una mesa de género a nivel nacional para abordar estas problemáticas indica que el acoso laboral y sexual son tipos de violencia presentes en el entorno laboral de este subsector. La inclusión de estas temáticas en la agenda de la mesa de género sugiere que se reconoce la importancia de prevenir y combatir estas formas de violencia en el lugar de trabajo.

“

Desde el año 2016 se ha conformado una mesa de género a nivel nacional donde convergen tanto el empleador, que en este caso es el Ministerio de Salud, tanto la salud pública, redes asistenciales y también la atención primaria, más las dirigentes representantes que la mayoría somos mujeres, yo creo que el 98% mujeres”

(Representante sindical sector público Copiapó).

5.4.3 Jornada de Copiapó

5.4.3.2 Grupo focal dirigentes sindicales sector público

· Razones de género

La importancia de abordar de manera sistemática la violencia en el lugar de trabajo, así como la necesidad de considerar la violencia de género, el maltrato laboral y sexual como problemáticas que afectan a las trabajadoras en el sector de la salud, resalta la importancia de implementar medidas para prevenir y abordar estas formas de violencia, que pueden tener un impacto negativo en la salud física y emocional de las trabajadoras. Esto evidencia cómo las desigualdades de género pueden intensificarse en situaciones de crisis como la pandemia, donde las responsabilidades laborales y domésticas pueden sobrecargar a las mujeres, generando situaciones de violencia y estrés adicionales.

“

Violencia con perspectiva de género, el agobio y la doble presencia que se vio mayormente en las mujeres durante la pandemia, sobre todo, o sea, el hecho que tu estuvieras trabajando desde la casa”

(Representante sindical sector público Copiapó).

Destaca la importancia de identificar y abordar la violencia en todas sus formas, así como la necesidad de crear espacios laborales inclusivos y seguros para todas las personas, independientemente de su identidad de género.

100 ·

· Brechas normativas

Los participantes indican que existe desconocimiento por parte de los trabajadores de los derechos de los cuidadores y de las madres en el lugar de trabajo, lo que puede llevar a situaciones de injusticia laboral. La falta de convenios y protocolos claros para apoyar a los trabajadores que tienen responsabilidades de cuidado, como la maternidad, evidencia una carencia en la protección de estos derechos laborales fundamentales.

En este sentido, se evidencia la falta de avances en la creación de protocolos específicos para garantizar los derechos de los trabajadores relacionados con la maternidad y el cuidado de los hijos. La ausencia de protocolos claros sobre temas como los horarios de alimentación para bebés, los fueros maternales, los horarios de traslados, bonos de traslado y convenios de sala cuna, exponen una necesidad urgente de establecer políticas laborales que protejan y apoyen a las y los trabajadores en estas áreas específicas.

· Conocimiento del convenio 190 de la OIT

Existe una falta de conocimiento y acción con respecto al Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206, ya que no han sido ampliamente difundidos ni implementados en la práctica en los espacios laborales. Aunque se reconoce la relevancia del Convenio 190 de la OIT y su relación con las problemáticas de género, no se ha producido un acercamiento institucional significativo a este Convenio.

“

La recomendación 206 no la conozco. Puede haber una intención gubernamental de la instalación de estos temas, lo que falta es una bajada concreta a los espacios reales”

(Representante sindical sector público Copiapó).

Esto sugiere una falta de compromiso por parte de las instituciones para adoptar y aplicar las disposiciones del Convenio 190 de la OIT en el ámbito laboral.

· **Conocimiento de la legislación y protocolos sobre acoso y violencia en el trabajo**

Se resalta la referencia a la trabajadora de la salud que se suicidó en el hospital de Chillán, evidenciando las graves consecuencias que pueden surgir de la violencia laboral y el acoso en el lugar de trabajo. Este incidente trágico es reconocido como el catalizador para la creación de una ley que aborde estos problemas con mayor fuerza y urgencia (Ley Karin).

“

Acuérdense ustedes que la colega que se suicida es de nuestro sector, del hospital de Chillán, y por eso finalmente sale la ley, va a ser con mayor fuerza porque quien tiene que hoy en día entregar los lineamientos para la implementación”

(Representante sindical sector público Copiapó).

· 101

· **Avance en la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo Chile por razón de género**

Se percibe un avance en la promoción de la equidad de género y en la implementación de medidas para abordar la violencia y el acoso laboral desde una perspectiva de género. El hecho de que se estén desarrollando programas específicos para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral es un paso positivo hacia la erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo.

Los procedimientos de denuncia e investigación en casos de violencia y acoso laboral son largos y a menudo quedan olvidados o sin resolver. Además, se menciona la posibilidad de que existan protecciones políticas, religiosas o de nepotismo que obstaculicen el proceso de denuncia y justicia en estos casos. Esta situación pone de manifiesto los desafíos y obstáculos que aún persisten en la erradicación efectiva de la violencia y el acoso en el trabajo en Chile, especialmente en lo que respecta a la eficacia de los mecanismos de denuncia y la garantía de un proceso de investigación justo y transparente.

5.4.3.3

Grupo focal dirigentes sindicales sector privado

· Diagnóstico sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Brecha sociocultural

Se reconoce que la violencia y el acoso laboral no distinguen género, siendo un problema transversal que afecta a hombres y mujeres en diversos entornos laborales. El diagnóstico sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo resalta la importancia de abordar la equidad de género, identificar y cuestionar los patrones culturales arraigados y promover un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores, independiente de su género, especialmente en sectores como la minería donde los espacios tienden a ser más masculinizados.

“

Es una generación de hombres mucho más sensibles, mucho más intuitivos, mucho más dispuestos a expresar sus emociones, al decir esto me afecta, es una generación que yo no sé si necesariamente el mundo minero, que es más rudo, va a estar dispuesto a adaptarse”

(Representante de empleadores privados Copiapó).

· Razones de género

Se comparte la idea de que la violencia no tiene género y es un problema que afecta a personas de todas las identidades de género de manera transversal. Esta afirmación reconoce que la violencia, puede manifestarse en diferentes contextos y hacia diversas personas, independientemente de su género.

“

La violencia no tiene género. Es transversal”

(Representante de empleadores privados Copiapó)

Esta perspectiva desafía la noción tradicional de que la violencia de género se limita únicamente a las mujeres como víctimas y los hombres como perpetradores, reconociendo la importancia de abordar la violencia en todas sus formas y manifestaciones, independientemente del género de las personas involucradas.

· 103

· Brechas normativas

Se percibe que muchas veces la ley no distingue ciertos aspectos relacionados con el acoso laboral, lo que puede generar una brecha normativa. En este caso, se destaca que los patrones culturales y las percepciones sociales pueden influir en la forma en que se percibe y se aborda el acoso en el lugar de trabajo.

En este sentido, se presenta la necesidad de contar con mecanismos más efectivos para la detección y la investigación de denuncias de acoso laboral. La existencia de denuncias falsas resalta la importancia de implementar procesos más rigurosos y transparentes para garantizar la veracidad de las acusaciones y proteger tanto a las víctimas reales como a los acusados.

Se puede notar que las brechas normativas en la legislación y en los procedimientos relacionados con la detección, prevención y denuncia de violencia y acoso en el lugar de trabajo subrayan la necesidad de mejorar y fortalecer las normativas y los protocolos existentes para abordar de manera más efectiva estas problemáticas.

5.4.3 Jornada de Copiapó

5.4.3.3 Grupo focal dirigentes sindicales sector privado

· **Conocimiento del convenio 190 de la OIT**

La necesidad de abordar estos temas en las empresas y de asegurarse de que los trabajadores estén informados y capacitados sobre estos asuntos, hace referencia a considerar estos temas desde una perspectiva amplia, de manera integral y teniendo en cuenta todas las diversidades de las personas dentro del entorno laboral.

Se puede colegir un cambio positivo en la conversación y enfoque hacia estos temas en comparación con el pasado, donde quizás no se les daba la debida importancia. La idea de hacer la “bajada” a los trabajadores implica la necesidad de implementar medidas concretas y comunicar de manera efectiva las políticas y protocolos relacionados con la prevención y respuesta ante la violencia y el acoso en el trabajo.

· **Conocimiento de la legislación y protocolos sobre acoso y violencia en el trabajo**

La importancia de que las organizaciones implementen sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo, especialmente en lo que respecta a la prevención y respuesta al acoso y la violencia laboral, resurge la necesidad de contar con protocolos específicos para abordar el acoso y la violencia en el trabajo. Estos protocolos deben incluir medidas concretas para prevenir, detectar y responder a situaciones de violencia laboral, así como para garantizar que los trabajadores estén informados sobre los procedimientos a seguir.



Todas las organizaciones con más de 50 trabajadores deben tener sistema de gestiones de salud y seguridad, ahí es donde entran los protocolos, donde entra uno de los protocolos que es de ciclo social, lo que pasa ahí particularmente es que tú debes demostrar que hiciste ciertos pasos, por ejemplo, tienes una política pero tienes que demostrar de alguna forma que esa política es conocida por todos tus trabajadores, debes demostrar que hiciste, no sé, cinco jornadas de sensibilización para poder tener las certificaciones”

(Representante de empleadores privados Copiapó).

Se hace necesario demostrar que se han realizado ciertas acciones, como la implementación de una política, jornadas de sensibilización, entre otros, para obtener certificaciones en materia de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Esto subraya la necesidad de no solo tener protocolos en papel, sino de asegurarse de que se implementen de manera efectiva y se comuniquen adecuadamente a todos los trabajadores.

5.4.3.4

Talleres grupales mixtos

· Diagnóstico sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Brecha sociocultural

Se puede interpretar la influencia de perspectivas más conservadoras que han impactado en la cultura y en la sociedad en general. Esto se hace notar en que los jóvenes en los colegios muestran tendencias antifeministas y xenófobas, lo cual sugiere una resistencia o rebeldía hacia ciertos valores o ideologías previamente establecidos. Esta actitud puede estar relacionada con un cambio en los referentes culturales y sociales a los que los jóvenes se enfrentan.

Se pueden tener normas y roles de género que influyen en la percepción de la violencia de género. Estos roles pueden condicionar a las personas a no denunciar situaciones de acoso por miedo a represalias, vergüenza o culpa, lo que puede llevar a demoras en la denuncia.

El acoso sexual puede estar rodeado de estigmas o tabúes que dificultan la denuncia. Las víctimas que se demoran en denunciar pueden estar influenciada por estas percepciones culturales que desalientan la exposición de situaciones de violencia.

· 105

· Conocimiento de la legislación y protocolos sobre acoso y violencia en el trabajo

La situación en la que una o un trabajador puede volver a ser víctima de violencia en el trabajo, ilustra la presencia de diferentes tipos de violencia en el entorno laboral.

“

Y ese trabajador puede volver a reingresar y lo siguen maltratando. Y él siente que además después, que más encima cuando vuelva, lo van a aislar. Si sigue, vuelve a ingresar de nuevo y otra vez volvemos a lo mismo”

(Participante taller mixto Copiapó).

5.4.3 Jornada de Copiapó

5.4.3.4 Talleres grupales mixtos

· Razones de género

No se está teniendo en cuenta una perspectiva de género al analizar las razones por las que una persona denuncia violencia. Una perspectiva de género implica considerar las desigualdades, roles y expectativas de género que pueden influir en la experiencia de la violencia, así como en las respuestas institucionales a la misma.

· Brechas normativas

Se advierte una deficiencia en la normativa existente en relación con la recopilación de información y estadísticas sobre denuncias de violencia y acoso en el trabajo. La falta de datos precisos y la dificultad para acceder a información relevante sobre la violencia laboral indican una falla en las normas o regulaciones que deberían establecer procedimientos claros y efectivos para la documentación y el seguimiento de estos casos.



Informes estadísticos que pudieran ser también, respecto del número, de fácil acceso porque no siempre tú conoces el dato de cuántos trabajadores han sido vulnerados respecto de las denuncias de MALS, es un mundillo, a veces ni en nuestras propias instituciones sabemos”

(Participante taller mixto Copiapó).

· Conocimiento del convenio

La necesidad de actualizar la legislación en el contexto del Convenio 190 de OIT y la Recomendación 206, resalta la importancia de que los marcos legales nacionales reflejen los estándares internacionales en materia de prevención y respuesta a la violencia y el acoso en el trabajo. Esta actualización legislativa es fundamental para garantizar que todos los actores involucrados en el mundo laboral estén protegidos y sepan cómo abordar adecuadamente estas situaciones.

· Conocimiento de la legislación y Protocolos sobre acoso y violencia en el trabajo

Se destaca sobre la ley 16.744 que, en ocasiones, se recurre a la ley como un mecanismo supletorio cuando los canales internos de denuncia de una institución o empresa no funcionan adecuadamente, lo que pone de manifiesto las deficiencias en los protocolos internos de las organizaciones para abordar estas problemáticas de manera efectiva y proteger a los trabajadores.



5.4.4

Conclusiones del análisis cualitativo

A continuación, se presentan las principales conclusiones extraídas del análisis de las entrevistas, grupos focales y talleres realizados a trabajadores y empleadores sobre el tema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En el caso de las entrevistas se pudo distinguir diversas dimensiones relevantes. Uno de los temas más recurrentes que surgió fue el de la brecha sociocultural y los diferentes tipos de violencia. En este ámbito, se sostiene que hay una suerte de normalización de la violencia debido a su asociación con el componente físico, omitiendo otras formas como agresiones verbales o discriminación. En el sector público, especialmente en el área de salud mental (Organismo Administrador de la Ley), se reportaron altas denuncias de violencia entre pares y abusos de poder. Contrastando, el sector privado mostró bajos índices de denuncias por el temor a la pérdida de empleos, evidenciando inseguridad laboral y protección insuficiente de los derechos de los trabajadores. Según un representante del sector privado, la violencia laboral refleja la violencia societal que implica serios retos en términos de equidad de género y protección laboral.

Un segundo tema transversal fue que, en el ámbito laboral, la violencia y el acoso están altamente feminizados, con un predominio de denuncias de mujeres en el sector público. Por ello, parece crucial distinguir el acoso por ra-

zones de género de otras conductas inapropiadas, como las prácticas discriminatorias por jerarquías de poder. Representantes de la OAL subrayan la importancia de un entendimiento claro y común sobre las conductas específicas que constituyen acoso de género, para diferenciarlas efectivamente de malas prácticas laborales generales y evaluar cada caso con precisión. Por otro lado, se observa una necesidad de expandir la comprensión de género más allá de la dicotomía hombre-mujer para incluir a personas no binarias y diversas identidades de género, cuyo reconocimiento reduce conflictos en los espacios laborales y sociales.

En la misma línea, se identificaron brechas normativas en la aplicación de regulaciones sobre violencia y acoso laboral, donde a menudo la norma se cumple sin una verdadera interiorización de su significado, lo que perpetúa la violencia y el acoso en contextos fuera del trabajo. Estas observaciones destacan la importancia de abordar tanto la brecha cultural como la normativa para mejorar la seguridad y el respeto en los entornos laborales.

5.4.4 Conclusiones del análisis cualitativo

Respecto al conocimiento del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206, de las entrevistas se desprende que son identificados como contribuciones para combatir la violencia y el acoso en el trabajo desde una perspectiva de género, aunque se identifican desafíos para su plena implementación en Chile. Representantes de OAL destacan la perspectiva cultural inclusiva de estos documentos, que consideran una amplia gama de espacios laborales y roles donde se promueve la dignidad de los trabajadores. Además, se enfatiza cómo estos acuerdos ayudan a visibilizar y abordar el abuso previamente normalizado, estableciendo un marco regulatorio para prevenir la violencia laboral.

Entre los obstáculos que enfrentan el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 para su implementación, se menciona su reciente introducción y la falta de armonización con la legislación local, relevándose la existencia de brechas normativas significativas. En el sector privado, la flexibilidad de la Recomendación contrasta con la rigidez del Convenio, generando controversias, especialmente en torno al rol de los empleadores en su aplicación. Los desafíos incluyen la adaptación de normas para abarcar una amplia gama de entornos laborales y el tratamiento de la violencia que incluye factores externos. En el sector público, se subraya la importancia de la activación de las normas mediante la difusión, la sensibilización y el compromiso con la implementación efectiva del Convenio 190 de la OIT de todos los actores laborales, incluidos los sindicatos.

Pese a estas dificultades, la legislación específica sobre acoso y violencia en el trabajo, así como la reciente “Ley Karin”, son bien comprendidas en todos los sectores, reflejando una incorporación efectiva de la perspectiva de género en la cuestión. Se admite que esta ley facilita la denuncia y la intervención en el sector empresarial y promueve una cooperación tripartita para cerrar brechas normativas y organizacionales. Además, el rol de las Mutuales y el Instituto de Seguridad Laboral es considerado como crucial en la implementación, ofreciendo asesoramiento y apoyo psicológico a las víctimas de acoso y violencia laboral, subrayando la necesidad de un enfoque preventivo además de la intervención post-incidente.

En la actualidad, los actores sindicales se perciben como proactivos en la tarea de promover normativas de género y combatir la violencia mediante la Vicepresidencia de la Mujer, mientras que el sector OAL afirma que ha implementado procedimientos para manejar denuncias de acoso laboral y sexual, aunque limitados al ámbito de la economía formal. Por su lado, el sector público señala que incluye la perspectiva de género como un principio rector en las relaciones laborales y destaca la importancia de una investigación competente y específica en género para la efectividad de las investigaciones. En general, la necesidad de abordar digitalmente las nuevas realidades laborales también es evidente, al igual que la implementación efectiva de las normativas a través de reglamentos y prácticas laborales adecuadas.

La diferencia entre los sectores público y privado en la erradicación de la violencia sigue siendo importante. Por parte del sector pri-

vado, se han realizado algunos avances en la regulación del acoso sexual y laboral, aunque sin resolver el asunto del todo, afectando más gravemente a las mujeres. Por otro lado, en el sector público, a pesar de la adopción de la Ley 21.643 y los diversos protocolos de prevención, ciertas medidas de protección, como separar a la víctima de la o el acusado, no están garantizadas, indicando deficiencias en la protección de derechos en el ámbito laboral público.

Respecto a la comparación entre la economía formal e informal, existe una notable disparidad en las protecciones contra la violencia y el acoso, con mayores garantías en el sector formal. La economía informal enfrenta desafíos significativos debido a la vulnerabilidad y los riesgos psicosociales elevados de los trabajadores que se desempeñan en ella. Se reconoce que este segmento laboral requiere medidas específicas que consideren las particularidades de cada sector productivo y las diferencias de género, para implementar estrategias efectivas de prevención y protección.

Otro orden de diferencias ocurre si se compara la precariedad laboral de las zonas rurales, donde predominan los trabajadores temporales, junto con una menor progresión en la perspectiva de género, lo cual devela que las políticas y acciones para promover la equidad de género enfrentan más obstáculos en estos contextos. La informalidad laboral, más prevalente en actividades como la agricultura, requiere una adaptación de las medidas regulatorias que consideren las realidades sociales y geográficas de las zonas rurales, resaltando la necesidad de un enfoque inclusivo en la protección laboral y ocupacional.

Un aspecto relevante que se reitera es el diálogo social tripartito, que es considerado esencial para avanzar hacia un ambiente laboral libre de violencia y acoso. Este enfoque no solo promueve una transformación en la cultura organizacional para prevenir la violencia laboral, sino que también aborda la violencia externa, lo que representa un desafío particularmente complicado. Aquí, las mutuales juegan un rol crucial en la implementación de protocolos que ayudan a las organizaciones a manejar estas cuestiones de manera integral y colaborativa, resaltando la importancia de una participación gubernamental activa en la promoción de condiciones laborales equitativas.

En suma, los resultados de las entrevistas muestran una homogeneidad en las perspectivas de diversos actores como autoridades públicas, representantes de empleadores del sector privado, sindicatos y OAL, destacando un aparente consenso en las percepciones diagnósticas, conocimiento de regulaciones, y los desafíos y necesidades derivados de sus experiencias. Asimismo, se identifica una brecha sociocultural significativa que requiere establecer criterios objetivos comunes para definir violencia y acoso y abordar las diferencias en la percepción y educación sobre estos temas. Aunque hay reconocimiento del Convenio 190 de la OIT, se subraya la necesidad de mejorar la difusión y aplicación de la Recomendación 206 y la “Ley Karin” para fortalecer los conceptos de género en la legislación nacional. Además, se enfatiza en la necesidad de alinear las prácticas laborales con estándares internacionales, mejorar las fiscalizaciones, adaptar políticas laborales a

5.4.4 Conclusiones del análisis cualitativo

entornos rurales e informales y transformar la cultura organizacional mediante un enfoque tripartito para gestionar y prevenir eficazmente la violencia laboral.

Por su parte, los grupos focales -realizados en Santiago, Concepción y Copiapó- recogieron las percepciones y opiniones colectivas de dirigentes sindicales y de empleadores de los sectores público y privado. Para ordenar la exposición, las conclusiones se presentan ordenadas según cada uno de estos grupos.

Para el grupo de los dirigentes sindicales del sector privado, uno de los aspectos más relevantes es la prevalencia de la violencia laboral influenciada por brechas socioculturales y normativas, que impactan especialmente a mujeres y madres trabajadoras. Aquí se destaca que, a pesar de la existencia de leyes y protocolos, hay una aplicación ineficaz y una falta de preparación adecuada de las jefaturas para manejar las situaciones de acoso y violencia, lo que tiende a perpetuar la violencia y a reducir la efectividad de las medidas de protección. Además, relevan la normalización de la violencia en el ambiente laboral, influenciada por estereotipos de género arraigados y una falta de sensibilización sobre la diversidad, lo cual dificulta la identificación y prevención de la

violencia al exacerbar las dinámicas de poder desiguales entre hombres y mujeres.

Entre los dirigentes sindicales del sector público, también tiene un lugar relevante una brecha sociocultural considerable en el manejo del acoso laboral, exacerbada por diferencias generacionales y la resistencia al cambio en las prácticas organizacionales. Aunque muchos ven el Convenio 190 de la OIT como una oportunidad significativa para el cambio, también notan que su implementación ha sido lenta y que, en nuestra legislación, hay una ausencia de protección adecuada para los contratos más vulnerables, haciendo hincapié en la urgencia de educación y sensibilización para cerrar las brechas y promover un ambiente de trabajo seguro. En la misma línea, plantean la necesidad de que existan recursos y habilidades especializadas, tales como psicólogas/os especializados en abordar el acoso laboral. Por último, se critica la falta de credibilidad en las leyes y protocolos existentes, en la medida que no logran proteger efectivamente a los trabajadores.

En el ámbito de los empleadores del sector privado, hay un reconocimiento transversal de la importancia de las regulaciones internas, tales como los códigos de ética y los canales de denuncia, para proteger contra el acoso sexual y laboral. De todos modos, reconocen que el fin

de la violencia de género aún no se ha logrado instalar completamente en el trabajo. Entre los desafíos que enfrentan, se menciona la brecha sociocultural y las dificultades para unificar criterios sobre qué constituye violencia, especialmente en empresas pequeñas donde hay estructuras familiares que complican la realización de las denuncias. Además, a pesar de la existencia de normativas internas que resguardan a los trabajadores, estos a menudo eligen no denunciar por miedo a represalias o bien prefieren resolverlo informalmente para evitar conflictos o despidos, lo que perpetúa el problema y subraya la necesidad de una cultura organizacional que apoye la denuncia y el manejo adecuado de estas situaciones.

Los empleadores del sector público, a su vez, mencionan que se ha observado un aumento en las denuncias de violencia y acoso laboral, especialmente desde el año 2019, con un manejo bastante inadecuado en el sector de la salud pública. Otro aspecto que mencionan es que los procesos de mediación a menudo resultan contraproducentes al aumentar la vulnerabilidad de las víctimas, por lo que se identifica una necesidad crítica de actualización en la capacitación de las jefaturas para manejar más efectivamente estos casos. Además, los participantes destacan la necesidad de mejorar los tiempos y la eficacia en las investigaciones de las quejas y denuncias para

asegurar un proceso más justo y efectivo para las víctimas.

Finalmente, en los talleres mixtos, los participantes enfatizaron la importancia de una implementación estandarizada y transversal del Convenio 190 de la OIT, con la disponibilidad de recursos adecuados y capacitaciones para garantizar su aplicación uniforme en todas las empresas. También resaltaron la necesidad de permitir denuncias por parte de terceros y mejorar la confianza en los procesos de investigación, asegurando que sean justos y efectivos. Con estas medidas, se busca una mayor educación y sensibilización para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo, apuntando a un cambio significativo en la cultura laboral para promover un ambiente de trabajo más seguro y respetuoso.



5.5

Conclusiones generales y recomendaciones

La triangulación de los análisis cuantitativo y cualitativo sobre el Convenio 190 de la OIT y la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo en Chile revela una serie de puntos clave que destacan la complejidad y la naturaleza multidimensional de este problema, así como la necesidad de un enfoque integral, sistémico y participativo para su erradicación.

En primer lugar, ambos análisis subrayan la importancia de un compromiso y una acción decidida por parte de las instituciones y organismos a nivel nacional, incluyendo los tres poderes del Estado, las organizaciones sindicales y empresariales y las entidades especializadas en salud y seguridad laboral. Este compromiso debe reflejarse en la formulación e implementación de políticas, normas y protocolos efectivos, así como en la asignación de recursos y capacidades para su aplicación. Los resultados destacan, especialmente, el papel crucial del Estado en la creación de un marco normativo y de políticas públicas efectivas para la prevención y el abordaje post incidente de la violencia y el acoso en el trabajo. Esto implica no solo la promulgación de leyes y regulaciones, sino también la supervisión de su cumplimiento y la implementación de programas de sensibilización y formación para los empleadores y los trabajadores.

En segundo lugar, el conjunto de los análisis realizados enfatiza la necesidad de enmarcar la violencia y el acoso como una vulneración de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y como un problema de salud y seguridad laboral. Esto implica promover activamente una cultura de respeto, igualdad y tolerancia cero hacia estas conductas, así como brindar una atención integral y especializada a las víctimas. Los resultados destacan, particularmente, la importancia de abordar las brechas socioculturales y normativas que perpetúan la naturalización y la aceptación de diferentes formas de violencia en el trabajo, especialmente en relación con las desigualdades de género. Esto requiere un esfuerzo concertado para desafiar los estereotipos y las actitudes discriminatorias arraigadas, así como para promover una comprensión más amplia e inclusiva de la diversidad en el lugar de trabajo.

En tercer lugar, ambos análisis resaltan el papel central de la negociación colectiva como un mecanismo para abordar esta problemática de manera contextualizada y adaptada a las realidades específicas de cada sector o lugar de trabajo. La participación activa de las personas trabajadoras, a través de sus representantes sindicales, en la definición de las medidas de prevención y atención es fundamental para garantizar su pertinencia y efectividad. Los resultados cualitativos también destacan la importancia de la formación y sensibilización de los empleadores y los trabajadores, así como la necesidad de mecanismos de denuncia seguros y accesibles. Esto implica

fortalecer la capacidad de las organizaciones sindicales para representar y defender los derechos de los trabajadores, así como promover un diálogo social genuino y equilibrado entre empleadores y trabajadores.

En cuarto lugar, tanto el análisis cuantitativo como el cualitativo advierten sobre la reticencia de las personas trabajadoras a denunciar situaciones de violencia y acoso, debido a factores como el temor a represalias, la desconfianza en las instituciones o la falta de información sobre los mecanismos disponibles. Frente a esta realidad, es urgente desarrollar estrategias integrales de difusión, educación y capacitación, así como fortalecer los canales de denuncia y garantizar la protección y el apoyo a las víctimas. Los resultados también señalan la necesidad de abordar las brechas en la aplicación efectiva de las normas y protocolos existentes, así como la importancia de la formación especializada para las jefaturas y supervisores en el manejo de estos casos. Esto requiere un esfuerzo sostenido para construir una cultura de confianza y apoyo en el lugar de trabajo, donde los trabajadores se sientan seguros para denunciar sin temor a las represalias y donde las denuncias se manejen de manera justa, confidencial y eficiente.

En quinto lugar, ambos análisis destacan la importancia de considerar las diferencias y desigualdades específicas que enfrentan ciertos grupos de trabajadores, como las mujeres, las personas con contratos precarios o informales y quienes trabajan en sectores o zonas geográficas con mayor vulnerabilidad. Esto impli-

5.4 Conclusiones generales y recomendaciones

ca desarrollar políticas y medidas diferenciadas y adaptadas a estas realidades, así como promover activamente la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo. Los resultados enfatizan particularmente la necesidad de abordar las brechas de protección y las dificultades específicas que enfrentan las mujeres trabajadoras, especialmente en relación con la maternidad y las responsabilidades de cuidado. Esto requiere un enfoque interseccional que reconozca y aborde las múltiples formas de discriminación y desigualdad que se entrecruzan y que afectan de manera desproporcionada a ciertos grupos de trabajadores.

En sexto lugar, tanto el análisis cuantitativo como el cualitativo subrayan la importancia de un enfoque preventivo y de la transformación de la cultura organizacional para erradicar la violencia y el acoso en el trabajo. Esto implica no sólo la adopción de medidas reactivas frente a casos específicos, sino también la promoción de un cambio cultural profundo en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto, basado en el respeto, la igualdad y la no violencia. Los resultados cualitativos destacan especialmente la necesidad de un compromiso activo por parte de las empresas y organizaciones sindicales en la promoción de estos cambios,

así como la importancia del diálogo social tripartito para abordar estas cuestiones de manera integral y participativa. Esto requiere un liderazgo comprometido y ejemplar por parte de la alta dirección, así como la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores en la construcción de un entorno laboral seguro y respetuoso.

Finalmente, ambos análisis coinciden en la necesidad de un mayor conocimiento y difusión del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206, así como de la legislación nacional relacionada, como la “Ley Karin”. Si bien se reconocen avances importantes en la incorporación de la perspectiva de género y en la visibilización de estas problemáticas, se advierte sobre la necesidad de fortalecer la implementación efectiva de estas normas y de adaptar los mecanismos de denuncia y atención a las realidades específicas de cada contexto laboral. Los resultados también señalan la importancia de la educación y sensibilización continua sobre estos temas, así como la necesidad de un enfoque integral que aborde tanto las causas como las consecuencias de la violencia y el acoso en el trabajo. Esto implica un esfuerzo sostenido de difusión y capacitación, no solo para los trabajadores y los empleadores, sino también para la sociedad en su conjunto, con el fin de promover un cambio cultural más amplio hacia la no violencia y el respeto a la dignidad de todas las personas.

➤ *En conclusión, la investigación realizada revela la necesidad de un enfoque multidimensional, participativo y adaptado a las realidades específicas de cada contexto laboral. Esto implica un compromiso activo por parte de todos los actores involucrados, incluyendo el Estado, las organizaciones sindicales y empresariales y las propias personas trabajadoras, en la promoción de un cambio cultural profundo basado en el respeto, la igualdad y la no violencia.*

Solo a través de un esfuerzo sostenido y coordinado, que aborde tanto las brechas normativas y socioculturales como las desigualdades estructurales que perpetúan estas problemáticas, será posible avanzar hacia un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente en un entorno seguro, saludable y respetuoso. Este esfuerzo debe estar respaldado por una voluntad política firme, recursos adecuados y la participación activa de todas y todos los actores sociales, con el fin de construir un futuro laboral más justo, equitativo y libre de violencia para todos los trabajadores de nuestro país.

En virtud de lo anterior, es posible realizar el siguiente paquete de recomendaciones en función de aportar a una plena implementación del Convenio 190 de la OIT en Chile, considerando las implicancias de la problemática de la violencia y el acoso en el trabajo, las afeciones que sufren las víctimas y las consecuencias que genera en los ambientes laborales y en la productividad.

Primeramente, reviste especial urgencia pensar en una nueva institucionalidad que permita el abordaje de esta problemática, desde la perspectiva de la salud y la seguridad en el trabajo, con visión de amplitud y transversalidad, que sea capaz de generar una serie de instrumentos que permitan prevenir, aplacar

y erradicar la violencia y el acoso en los diversos espacios laborales. Esta nueva institucionalidad debe ser concebida desde el tripartismo, diseñada en diálogo social y con la activa participación de las y los trabajadores.

En virtud de lo anterior, se propone la creación de un Observatorio de Violencia Laboral, que cuente con un órgano tripartito encargado de proporcionar insumos y supervisar la implementación íntegra del Convenio 190 y su Recomendación 206. Este observatorio debería dedicarse al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia en el ámbito laboral, así como también al asesoramiento sobre esta temática dirigido a empleadores y trabajadores.

Asimismo, es esencial diseñar y desarrollar una campaña de sensibilización transversal por parte de todas las autoridades, organismos del Estado y OAL respecto al acoso y la violencia en el mundo del trabajo, considerando que aún existe un bajo nivel de comprensión sobre la gravedad de este fenómeno. El tripartismo debe ser el eje fundamental para el diseño e implementación de dicha campaña.

También es necesario diseñar, desarrollar e implementar un plan de difusión y capacitación en torno al Convenio 190 y la Recomen-

5.4 Conclusiones generales y recomendaciones

dación 206 de la OIT, considerándolos como la base de la recientemente promulgada Ley N° 21.643 (Ley Karin). Este plan debe ser gestionado desde las instituciones del Estado y debe contar con la participación activa de los organismos de empleadores, trabajadores y OAL.

Además, se debe incorporar capacitación, asesoría y monitoreo para la creación de cláusulas que aborden la problemática de la violencia en los procesos de negociación colectiva en las empresas y en la negociación de la mesa del sector público.

Dada la amplitud del Convenio y la inclusión de trabajadores informales, se deben generar estudios para profundizar en el impacto de la violencia en este sector y en posibles formas de abordaje y repercusión en quienes la hayan sufrido.

Adicionalmente, es imprescindible avanzar en la incorporación de la temática de violencia en el mundo del trabajo y la normativa vigente en el país en la malla curricular de los futuros profesionales y técnicos.

Por otra parte, en relación a la evaluación que refleja el presente estudio respecto de la reticencia de los trabajadores en denunciar hechos constitutivos de acoso y violencia en el trabajo, es preciso avanzar en la recuperación de la confianza en la institucionalidad, para lo cual se requiere de un presupuesto fiscal que fortalezca el rol fiscalizador de órganos como la Dirección del Trabajo, el Servicio Civil y la Contraloría General de la República, con el objetivo de dotarlas de unidades especializadas con profesionales idóneos para ejecutar procesos investigativos en nuestro país, según la recomendación 206, considerando como primer hito la implementación de la ley Karin que comenzará a regir desde el 1 de Agosto del 2024.

➤ *Por último, se sugiere a las partes incumbentes en el presente estudio (Central Unitaria de Trabajadores y Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción) la realización de una nueva investigación cualitativa y cuantitativa tras el proceso de capacitación sobre el Convenio, atendiendo a los resultados obtenidos donde se refleja un generalizado desconocimiento respecto a los detalles del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, tanto por parte de empleadores como de los propios trabajadores. En el nuevo estudio resulta imperioso focalizar la realidad sociolaboral de grupos específicos de trabajadores, considerando criterios como las jornadas laborales de régimen especiales, entornos complejos para desempeñar sus labores y trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad (no sindicalizados, informales e independientes), además de una particularización en el mundo rural, dado el poco desarrollo investigativo que tienen los temas relacionados con la violencia y el acoso laboral en ese sector.*

6.

Bibliografía

118 ·

- › Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (Tercera ed.). Bogotá, D.C.: PEARSON EDUCACIÓN COLOMBIA.
- › Churchill Jr., G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of marketing research*, 16(1), 64-73.
- › Dirección del Trabajo. (2023). *Denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, presuntivas de acoso laboral, acoso sexual y por discriminación arbitraria. Desde 01 enero 2021 al 30 septiembre 2023. Informe, Santiago*.
- › García Dihigo, J. y Cisnero Gutiérrez, Y. (2005.). *MÉTODOS TEÓRICOS DE INVESTIGACIÓN*. Universidad de Matanzas.
- › Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational research methods*, 1(1), 104-121.
- › MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2011). Construct measurement and validation procedures in MIS and behavioral research: Integrating new and existing techniques. *MIS quarterly*, 293-334.
- › Montes de Oca Recio, N. y Machado Ramírez, E. (2011). Estrategias docentes y métodos de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior. *Revista Humanidades Médicas*.
- › Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Acarbar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 15 de marzo de 2024, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- › Organización Internacional del Trabajo. (10 de mayo de 2019). *La Declaración de Filadelfia – 75 años*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-declaracion-de-filadelfia-75-anos>
- › Paz Peña, & Mónica Peña. (2007). El saber y las TIC: ¿brecha digital o brecha institucional? *Revista Iberoamericana de Educación*(45), 89-106. Recuperado el 10 de marzo de 2024, de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie45a03.pdf>

- › Pérez Vega, M., & Bernal Hernández, D. (2011). *La brecha entre la legalidad y la realidad: evaluación de la transparencia en la Legislatura jalisciense, 2008-2009*. *Estudios Políticos*(23), 81-97. Recuperado el 10 de marzo de 2024, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ep/n23/n23a5.pdf>
- › Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). *Recommendations for creating better concept definitions in the organizational, behavioral, and social sciences*. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159-203.
- › Retamozo, M. (2012). *Constructivismo: Epistemología y Metodología en las ciencias sociales*. En *Tratado de metodología de las ciencias sociales: Perspectivas actuales*. DF (México): Fondo de Cultura Económica.
- › Servicio Civil. (2023). *Promoción de buen trato en el Estado*. Presentación PPT, Subdirección de gestión y desarrollo de personas, Santiago.
- › Sevilla, J. (2021). *Brechas sociales. Una introducción*. Fundación La Caixa. Barcelona: El Observatorio Social. Recuperado el 10 de marzo de 2024, de https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/documents/242020/293256/Brechas-Introduccio%C3%ACn_CAST+V9_ok.pdf/36af72b7-d452-694b-55ef-a2b86b2eda8c?t=1631093209413#:~:text=Las%20brechas%20sociales%20son%20diferencias,interiores%20que%20quebrantan%20
- › Suddaby, R. (Ed.). (2010). *Editor's comments: Construct clarity in theories of management and organization*. *Academy of management review*, 35(3), 346-357.

7

Anexos

7.1

Instrumentos

7.1.1

Cuestionario entrevistas

INSTRUMENTO 1: ENTREVISTA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CONVENIO 190 DE LA OIT “SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO” VICEPRESIDENCIA DE LA MUJER CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES/AS

Nombre

Cargo

Institución

Fecha

1. En términos generales, ¿cuál es su diagnóstico respecto de la actual situación que vive nuestro país en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, con énfasis en la razón de género?
2. En términos generales, ¿Cuánto es su conocimiento respecto del Convenio 190 de la OIT y sobre la Recomendación 206 para su implementación?
3. ¿Cuánto conoce sobre la legislación y la normativa chilena sobre acoso y violencia en el trabajo?
4. Según el siguiente listado ¿Cuáles leyes o normativas cree que están más y menos avanzadas sobre erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Chile?
¿En cuáles usted (o su institución) ha tenido una participación directa o indirecta?
 - Violencia/acoso por razón de género
 - Sector público y privado
 - Economía formal e informal
 - Zona urbana y rural
5. ¿Cómo debería el Estado reconocer el rol del tripartismo (participación del gobierno, empleadores y trabajadores) para avanzar hacia un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, considerando razones de género?
6. ¿Cómo deben abordarse las leyes y las normas laborales en los siguientes aspectos para la plena implementación del Convenio 190 de la OIT?
 - Riesgos psicosociales asociados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
 - Adopción de medidas de prevención de violencia y acoso.
7. ¿Qué rol deben cumplir los organismos administradores del seguro social de la ley 16.744 en la implementación del Convenio 190 de la OIT (mutuales e Instituto de Seguridad Laboral)?

7.1.2

Grupos focales y talleres participativos mixtos

INSTRUMENTO 3: JORNADAS DE GRUPOS FOCALES Y TALLERES

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CONVENIO 190 DE LA OIT “SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO” VICEPRESIDENCIA DE LA MUJER CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES/AS

Fechas:

- 17 de enero de 2024, auditorio de Mutual de Seguridad CChC, Copiapó.
- 24 de enero de 2024, auditorio de Mutual de Seguridad CChC, Concepción.
- 30 de enero de 2024, Central Unitaria de Trabajadores, Santiago.

Programa de Trabajo

(Aplica para las tres sesiones a realizarse en Copiapó, Concepción y Santiago).

10.30-11.00: Acreditación y café.

11:00-11.20: Bienvenida.

11.20-13.00: Inicio trabajo en grupos focales.

13.00-14.00: Almuerzo.

14.00-14.30: Exposición Gobierno de Chile Convenio 190 de la OIT en el contexto nacional.

14.30-15.30: Taller trabajo grupal.

15.30-15.45: Break.

15.45-16.45: Plenaria y cierre.

Metodología:

Las jornadas de trabajo se encuentran estructuradas en dos bloques: durante la mañana se ejecutará el trabajo de grupos focales y, durante la tarde, se realizará el trabajo colectivo en taller.

Los grupos focales durarán como máximo 80 minutos y tendrán como principal propósito diagnosticar sectorialmente las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, desde la mirada de los sindicatos (en representación de las y los trabajadores) y de los empleadores. Para ello, se conformarán tres grupos focales: a) dirigentes sindicales del sector privado, b) dirigentes sindicales del sector público, y c) empleadores sector privado; con excepción de la jornada de Santiago, donde se agregará un cuarto grupo d) empleadores sector público.

Se formularán 3 preguntas idénticas a los tres grupos focales. Las y los moderadores serán miembros del equipo de investigación de la Vicepresidencia de la Mujer de la CUT, quienes tendrán como principales funciones garantizar que se respeten los tiempos establecidos, asegurarse de que todas las preguntas sean abordadas, tomar notas clave de las discusiones grupales y fomentar la participación equitativa de todos los miembros del grupo.

En cuanto a la estructura de los talleres, estos se subdividirán en tres partes: la primera, a cargo de algún representante del Gobierno de Chile (Copiapó y Concepción) y de la OIT (Santiago), quien deberá exponer durante 30 minutos acerca de los principales alcances del Convenio 190

7.1.3

Questionarios encuesta

INSTRUMENTO 2-1: ENCUESTA SECTOR PÚBLICO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CONVENIO 190 DE LA OIT “SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO” VICEPRESIDENCIA DE LA MUJER CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES/AS

1. Caracterización dirigentes sindicales

1. Género [Masculino / Femenino / otro]
2. Edad [18-30 / 31-40 /41-50 / 51-60 /+60]
3. Nacionalidad [chilena / otra]
4. Representación sindical [nombre de la asociación **de base** que representa]
 - 4.1. Cargo en la organización [presidente / secretario / tesorero / otro]
 - 4.2. Región donde trabaja
 - 4.3. Ciudad donde trabaja
 - 4.4. Sector donde trabaja [gobierno central / municipal / ente autónomo / gobierno regional / empresa pública / fundación de derecho público / otro]
 - 4.5. Subsector donde trabaja [salud / enseñanza /otro]
 - 4.6. Zona donde trabaja [urbano / rural] **Pasa al siguiente punto.**

2. Caracterización empleadores públicos

- 2.1. Género [Masculino / Femenino / otro]
- 2.2. Edad [18-30 / 31-40 /41-50 / 51-60 /+60]
- 2.3. Nacionalidad [chilena / otra]
- 2.4. Representación empleadora [nombre de la organización empleadora que representa]
 - 2.4.1. Cargo en la organización:
 - 2.4.2. Región donde trabaja:
 - 2.4.3. Ciudad donde trabaja:
 - 2.4.4. Sector donde trabaja [gobierno central / municipal / ente autónomo / gobierno regional / empresa pública / fundación de derecho público / otro]
 - 2.4.5. Subsector donde trabaja [salud / enseñanza /otro]
 - 2.4.6. Zona donde trabaja [urbano / rural] **Pasa al siguiente punto.**

3. Evaluación conocimiento Convenio 190 de la OIT

- 3.1. ¿Cuánto conoce usted, en términos generales, de los contenidos del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? *Medición escala Likert* [completamente / bastante /medianamente / poco / nada]
- 3.2. ¿Cuánto conoce usted, en términos generales, la recomendación 206 de la OIT para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? *Medición escala Likert* [completamente / bastante /medianamente / poco / nada]
- 3.3. ¿Cuánto conoce usted la legislación y/o normativa laboral chilena sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo? [completamente / bastante /medianamente / poco / nada]

4. Diagnóstico de violencia y acoso en el lugar de trabajo

- 4.1. ¿Cuáles son los tipos de violencia y acoso que enfrentan o han enfrentado las personas

INSTRUMENTO 2-2: ENCUESTA SECTOR PRIVADO

PROYECTO DE INVESTIGACION CONVENIO 190

“SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO” VICEPRESIDENCIA DE LA MUJER CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES/AS

1. Caracterización dirigentes sindicales

1. Género [Masculino / Femenino / otro]
1. Edad [18-30 / 31-40 /41-50 / 51-60 /+60]
2. Nacionalidad [chilena / otra]
3. Representación sindical [nombre del sindicato **de base** que representa]
 - 3.1. Cargo en la organización [presidente / secretario / tesorero / otro]
 - 3.2. Región donde trabaja
 - 3.3. Ciudad donde trabaja
 - 3.4. Sector donde trabaja [Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca / Explotación de minas y canteras / Industria manufacturera / Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado / Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación / Construcción / Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas / Transporte y almacenamiento / Actividades de alojamiento y de servicio de comidas / Información y comunicaciones / Actividades financieras y de seguros / Actividades inmobiliarias / Actividades profesionales, científicas y técnicas / Actividades de servicios administrativos y de apoyo / Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria / Enseñanza / Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social / Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas / Otras actividades de servicios / Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares / Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales / Actividades no especificadas y otras]
 - 3.5. Zona donde trabaja [urbano / rural] **Pasa a siguiente punto.**

2. Caracterización empleadores

- 2.1. Género [Masculino / Femenino / otro]
- 2.2. Edad [18-30 / 31-40 /41-50 / 51-60 /+60]
- 2.3. Nacionalidad [chilena / otra]
- 2.4. Representación empleadora [nombre de la organización empleadora que representa]
 - 2.4.1.Región donde trabaja
 - 2.4.2.Ciudad donde trabaja
 - 2.4.3.Sector donde trabaja [Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca / Explotación de minas y canteras / Industria manufacturera / Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado / Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación / Construcción / Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas / Transporte y almacenamiento / Actividades de alojamiento y de servicio de comidas / Información y comunicaciones / Actividades financieras y de seguros / Actividades

7.2

Tablas análisis factorial encuesta

7.2.1

Matriz de componentes análisis factorial

7. Anexos

| Matriz de componente ^{a,b} | Componente | | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Asociaciones sindicales de base] | 0,87 | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Organizaciones sindicales de mayor nivel (federaciones, confederaciones y centrales)] | 0,83 | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Poder judicial] | 0,81 | | | | | |
| ¿Qué mecanismos son los más adecuados para construir esta política y/o protocolo? [Legislación nacional sobre violencia y acoso] | 0,8 | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Poder ejecutivo] | 0,8 | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Máximas autoridades del sector público] | 0,79 | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Poder legislativo] | 0,79 | | | | | |

| | | | | | | |
|--|------|-------|-------|------|--|--|
| ¿Qué mecanismos son los más adecuados para construir esta política y/o protocolo? Evalúe según relevancia para usted. [Protocolos y/o normativas gubernamentales específicas para cada área de trabajo en el sector público] | 0,78 | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Jefaturas(as) intermedias y supervisiones del sector público] | 0,73 | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Comités paritarios de higiene y seguridad] | 0,7 | -0,53 | | | | |
| Los(as) trabajadores(as) no denuncian por temor a exponerse en mi lugar de trabajo | 0,62 | 0,497 | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Mutuales e Instituto de Seguridad Laboral (OAL)] | 0,61 | | | | | |
| Los(as) trabajadores(as) no confían en los mecanismos de quejas y denuncias en mi lugar de trabajo | 0,59 | 0,522 | | | | |
| ¿Qué mecanismos son los más adecuados para construir esta política y/o protocolo? [Negociación colectiva de la Mesa del Sector Público] | 0,59 | | | | | |
| Los(as) trabajadores(as) no denuncian porque las herramientas están desactualizadas o no responden adecuadamente a la realidad sociolaboral en mi lugar de trabajo | 0,52 | | | | | |
| Las negociaciones colectivas deben constantemente introducir y actualizar cláusulas sobre erradicación de acoso y violencia en el trabajo, incluyendo razones por cuestión de género | | 0,677 | | | | |
| Las organizaciones sindicales/empresas deben actuar ya en la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y no esperar a la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT en Chile | | 0,663 | | | | |
| La violencia y el acoso son temáticas que deberían ser abordados desde el enfoque de la salud y seguridad en el trabajo | | | -0,59 | 0,46 | | |

7. Anexos

| | | | | | | |
|--|------|-----------|-----------|----------|------|-----|
| ¿Cuánto conoce usted, en términos generales, la Recomendación 206 de la OIT para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? | | | 0,59 4 | | | |
| ¿Cuánto conoce usted la legislación y/o normativa laboral chilena sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo? | | | 0,57 7 | | | |
| ¿Cuánto conoce usted, en términos generales, los contenidos del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? | | 0,47 2 | 0,47 7 | | | |
| Solo los estados deben tener la exclusividad de hacer políticas, protocolos y/o normativas sobre violencia y el acoso en el mundo del trabajo | | | | 0,6 9 | | |
| Los(as) trabajadores(as) no denuncian porque prefieren encontrar soluciones por vías no | | | | 0,6 4 | | |
| ¿Qué mecanismos son los más adecuados para construir esta política y/o protocolo? [Negociación colectiva entre asociación y empleador] | 0,54 | | | | 0,59 | |
| Los(as) trabajadores(as) desconocen los mecanismos de quejas y denuncias de mi lugar de trabajo | 0,46 | | | | | 0,6 |
| <p>Método de extracción: análisis de componentes principales.</p> <p>a. Seis componentes extraídos.</p> <p>b. Todas las preguntas van de una escala de 1 a 5, siendo 1 nada relevante (totalmente desacuerdo) y 5 muy relevante (totalmente de acuerdo).</p> | | | | | | |

7.2.2

Matriz de componentes rotados

| Matriz de componente rotado ^{a,b} | Componente | | | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Poder ejecutivo] | 0,8 8 | | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Organizaciones sindicales de mayor nivel (federaciones, confederaciones y centrales)] | 0,8 6 | | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Comités paritarios de higiene y seguridad] | 0,8 4 | | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Asociaciones sindicales de base] | 0,8 4 | | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en una escala de 1 a 5. [Poder legislativo] | 0,8 2 | | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Poder judicial] | 0,8 1 | | | | | | |

7. Anexos

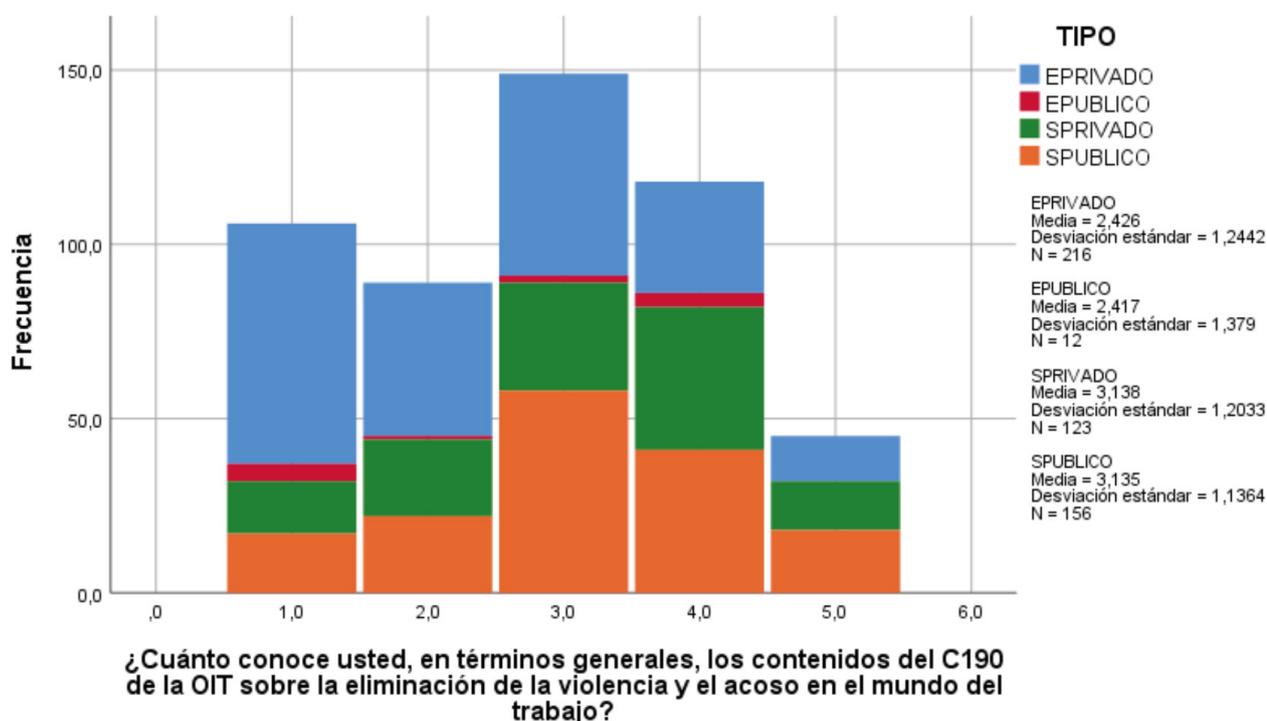
| | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|--|--|-------|
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Mutuales e Instituto de Seguridad Laboral (OAL)] | 0,77 | | | | | | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Máximas autoridades del sector público] | 0,74 | | | | | | |
| ¿Qué mecanismos son los más adecuados para construir esta política y/o protocolo? [Legislación nacional sobre violencia y acoso] | 0,62 | | | 0,49 | | | |
| ¿Qué mecanismos son los más adecuados para construir esta política y/o protocolo? [Protocolos y/o normativas gubernamentales específicas para cada área de trabajo en el sector público] | 0,53 | 0,48 | 0,45 | | | | |
| Las organizaciones sindicales/empresas deben actuar ya en la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y no esperar a la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT en Chile. | | 0,94 | | | | | |
| Las negociaciones colectivas deben constantemente introducir y actualizar cláusulas sobre erradicación de acoso y violencia en el trabajo, incluyendo razones por cuestión de género. | | 0,92 | | | | | |
| La violencia y el acoso son temáticas que deberían ser abordados desde el enfoque de la salud y seguridad en el trabajo. | | 0,61 | | | | | -0,59 |
| ¿Cuánto conoce usted, en términos generales, los contenidos del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? | | | 0,86 | | | | |
| ¿Cuánto conoce usted la legislación y/o normativa laboral chilena sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo? | | | 0,82 | | | | |

| | | | | | | |
|--|------|--|-------|------|------|-------|
| ¿Cuánto conoce usted, en términos generales, la Recomendación 206 de la OIT para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? | | | 0,7 | | | |
| Solo los estados deben tener la exclusividad de hacer políticas, protocolos y/o normativas sobre violencia y el acoso en el mundo del trabajo. | | | -0,85 | | | |
| Los(as) trabajadores(as) no denuncian por temor a exponerse en mi lugar de trabajo. | | | 0,8 | | | |
| Los(as) trabajadores(as) no confían en los mecanismos de quejas y denuncias en mi lugar de trabajo. | | | 0,72 | | | |
| Los(as) trabajadores(as) no denuncian porque prefieren encontrar soluciones por vías no institucionales. | | | | 0,72 | | |
| ¿Qué mecanismos son los más adecuados para construir esta política y/o protocolo? [Negociación colectiva entre asociación y empleador] | | | | 0,68 | | |
| ¿Qué mecanismos son los más adecuados para construir esta política y/o protocolo? [Negociación colectiva de la Mesa del Sector Público] | 0,51 | | | 0,67 | | |
| Los(as) trabajadores(as) desconocen los mecanismos de quejas y denuncias de mi lugar de trabajo. | | | | | 0,78 | |
| Evalúe la relevancia de los siguientes actores y organismos chilenos en el contexto de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [Jefaturas(as) intermedias y supervisiones del sector público] | 0,63 | | | | 0,64 | |
| Los(as) trabajadores(as) no denuncian porque las herramientas están desactualizadas o no responden adecuadamente a la realidad sociolaboral en mi lugar de trabajo. | | | | | | 0,688 |
| <p>a. Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. La rotación ha convergido en 13 iteraciones.</p> <p>b. Todas las preguntas van de una escala de 1 a 5, siendo 1 nada relevante (totalmente desacuerdo) y 5 muy relevante (totalmente de acuerdo).</p> | | | | | | |

7.3

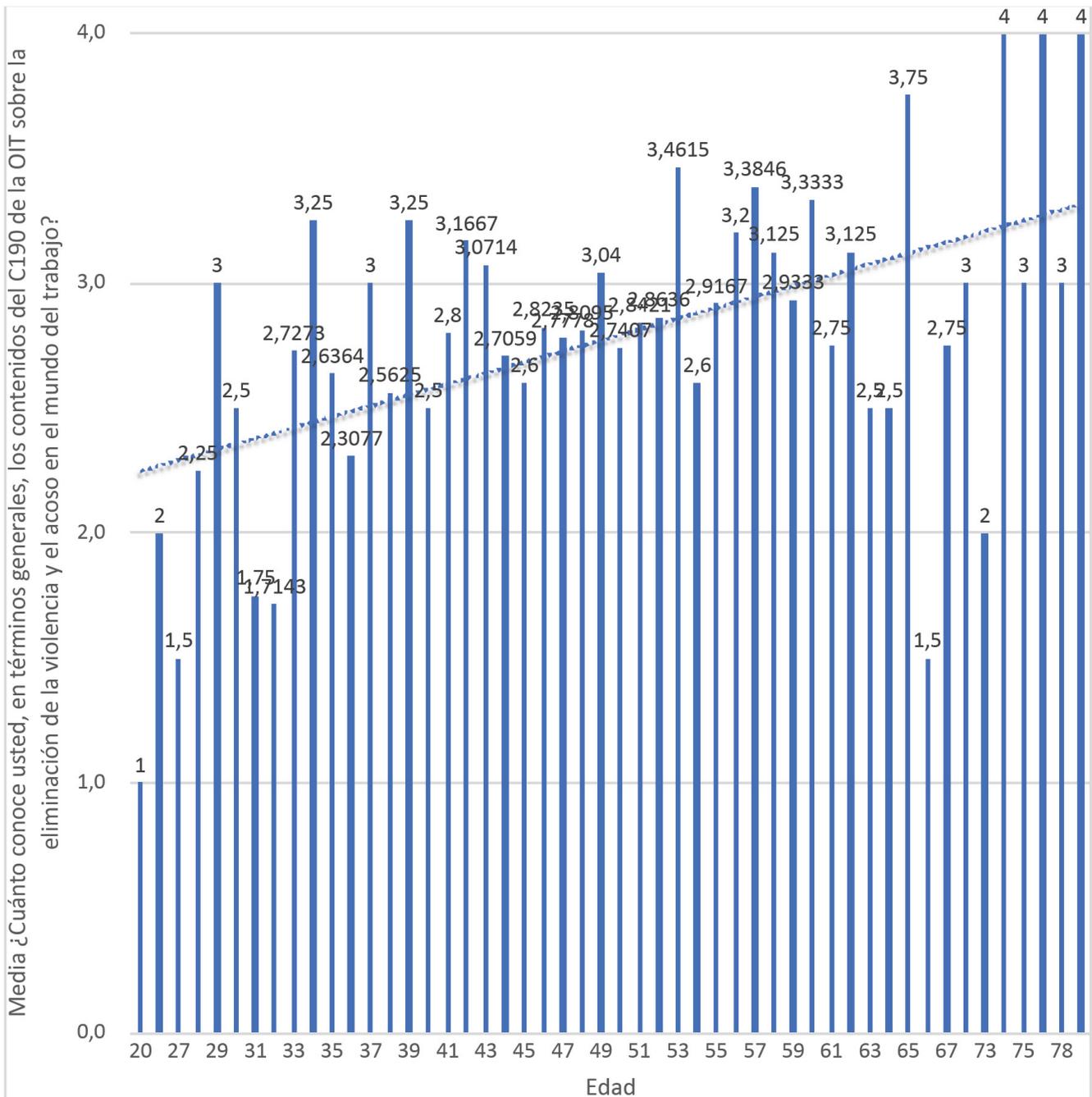
Gráficos análisis descriptivo encuesta⁶

Gráfico 71: ¿Cuánto conoce usted, en términos generales, los contenidos del C190 de la OIT sobre la eliminación de violencia y acoso en el mundo de trabajo, siendo 1 nada y 5, completamente? (barras apiladas por tipo de encuestado)



⁶ Todos los gráficos y las tablas expuestas en este acápite son de elaboración propia.

Gráfico 72: Barras simples Media de ¿Cuánto conoce usted, en términos generales, los contenidos del C190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? por Edad



7. Anexos

Gráfico 73: Barras simples Media de ¿Cuánto conoce usted, en términos generales, los contenidos del C190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? por Género

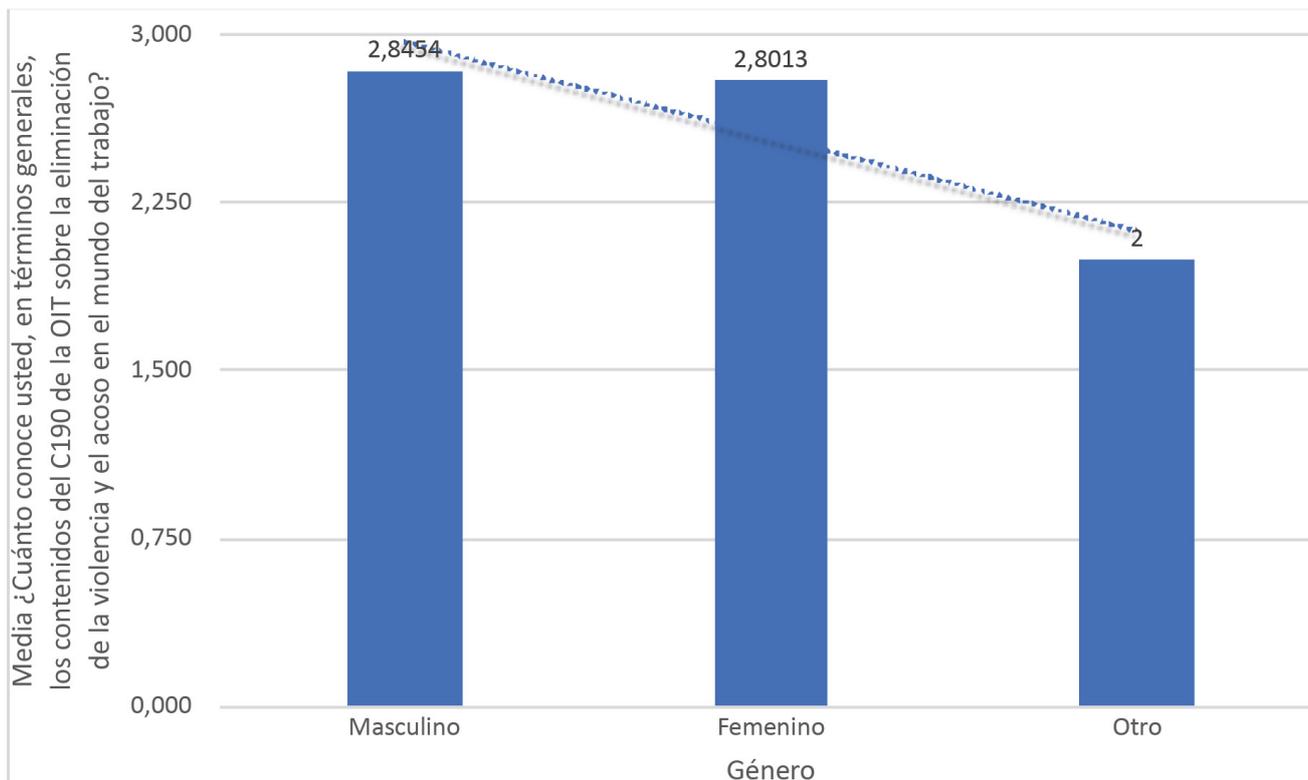


Gráfico 74: Barras simples Media de ¿Cuánto conoce usted, en términos generales, los contenidos del C190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? por Región donde trabaja

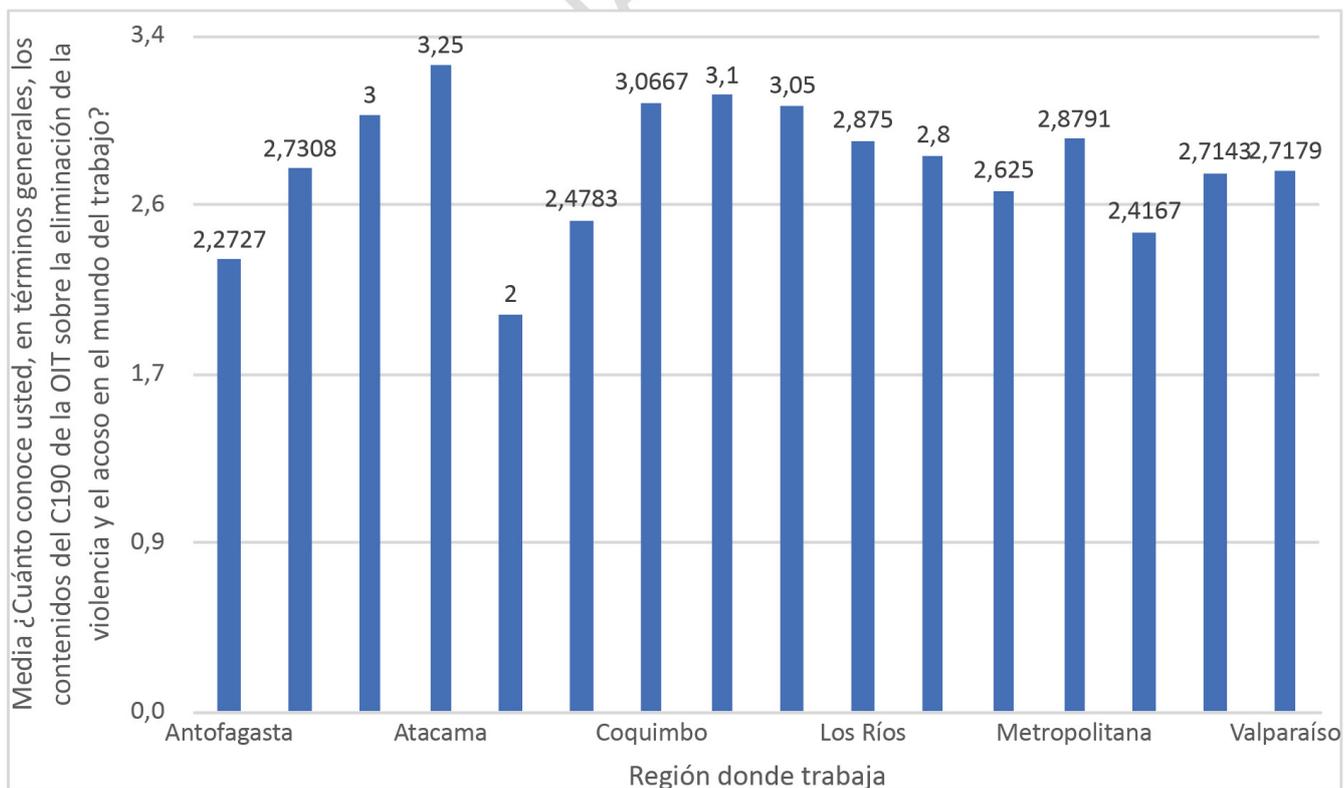


Gráfico 75: ¿Cuánto conoce usted la legislación y/o normativa laboral chilena sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, siendo 1 nada y, completamente? (barras apiladas por tipo de encuestado)

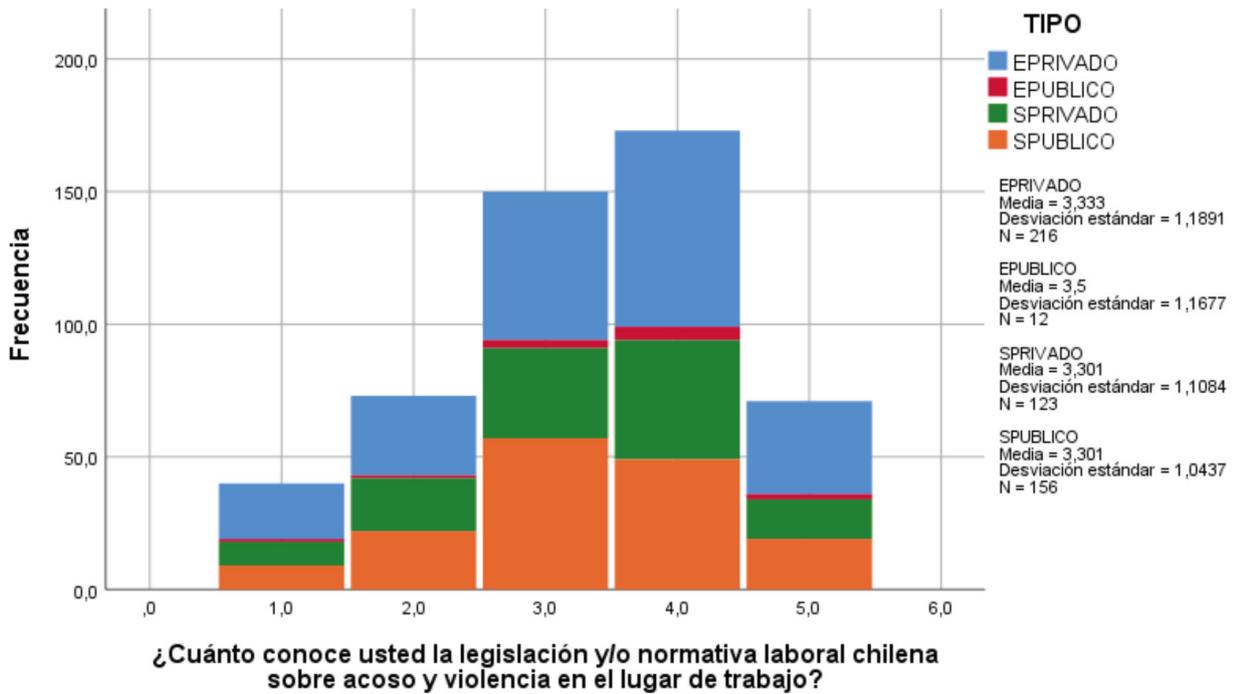
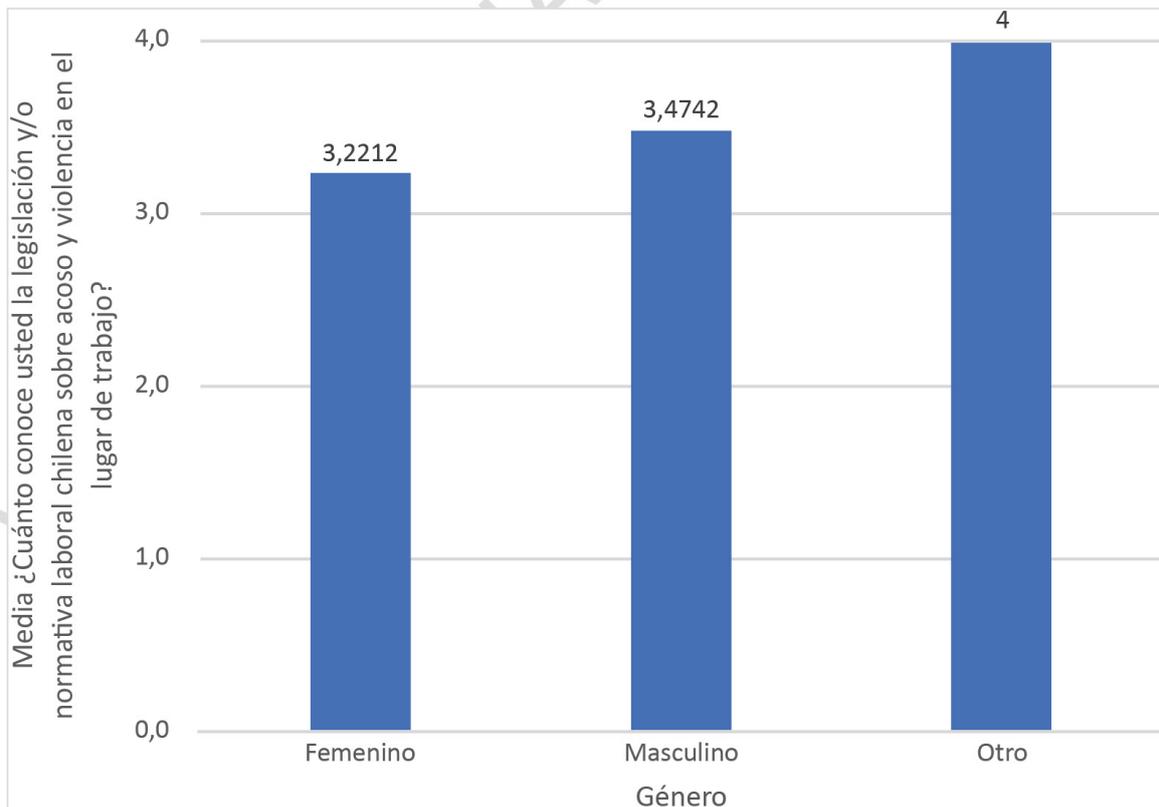


Gráfico 76: Barras simples Media de ¿Cuánto conoce usted la legislación y/o normativa laboral chilena sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo? por Género



7. Anexos

Gráfico 77: Barras simples Media de ¿Cuánto conoce usted la legislación y/o normativa laboral chilena sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo? por Edad

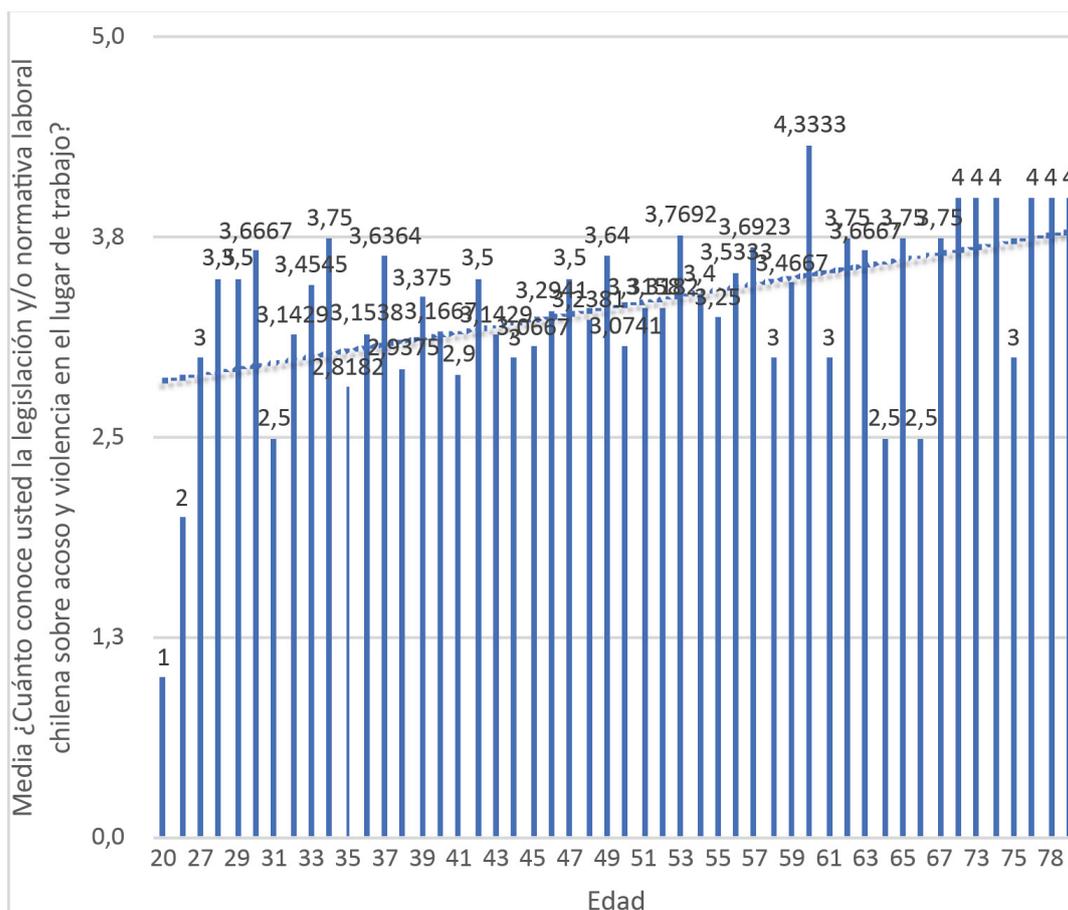


Gráfico 78: ¿cuáles son los tipos de violencia y acoso que enfrentan o han enfrentado las personas trabajadoras en su lugar de trabajo? (recuento)

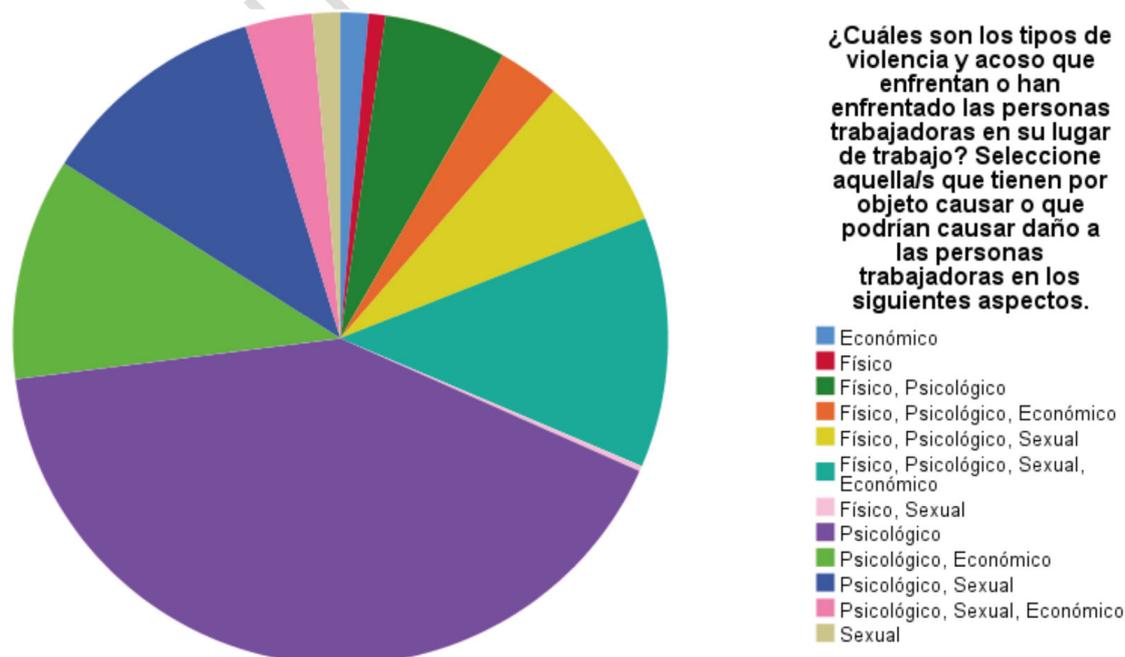


Gráfico 79: ¿cuáles son los tipos de violencia y acoso que enfrentan o han enfrentado las personas trabajadoras en su lugar de trabajo? (barras apiladas de recuento por tipo de violencia/acoso)

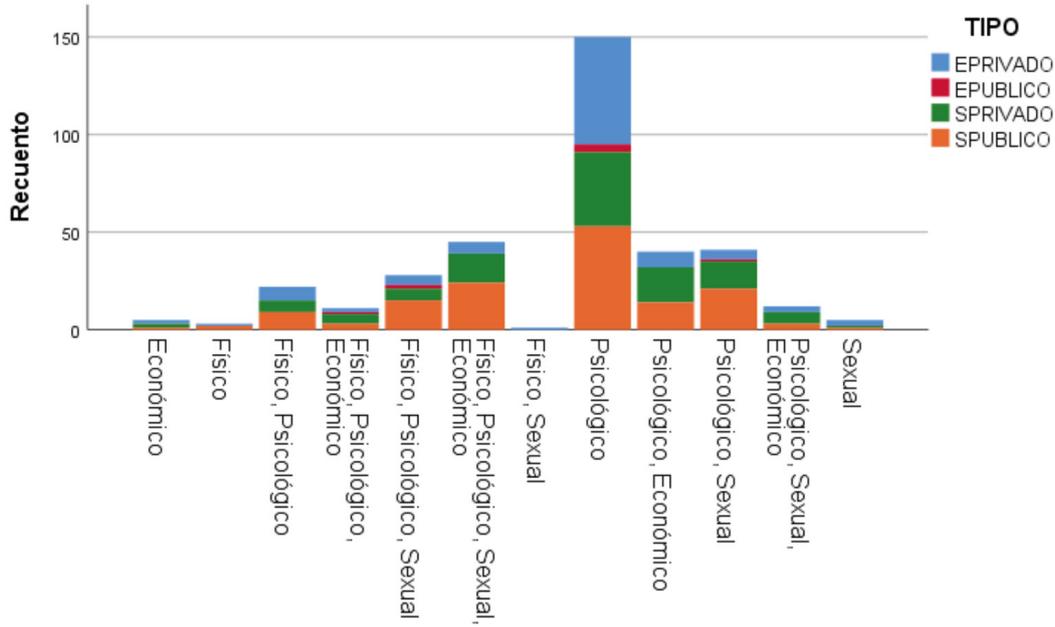
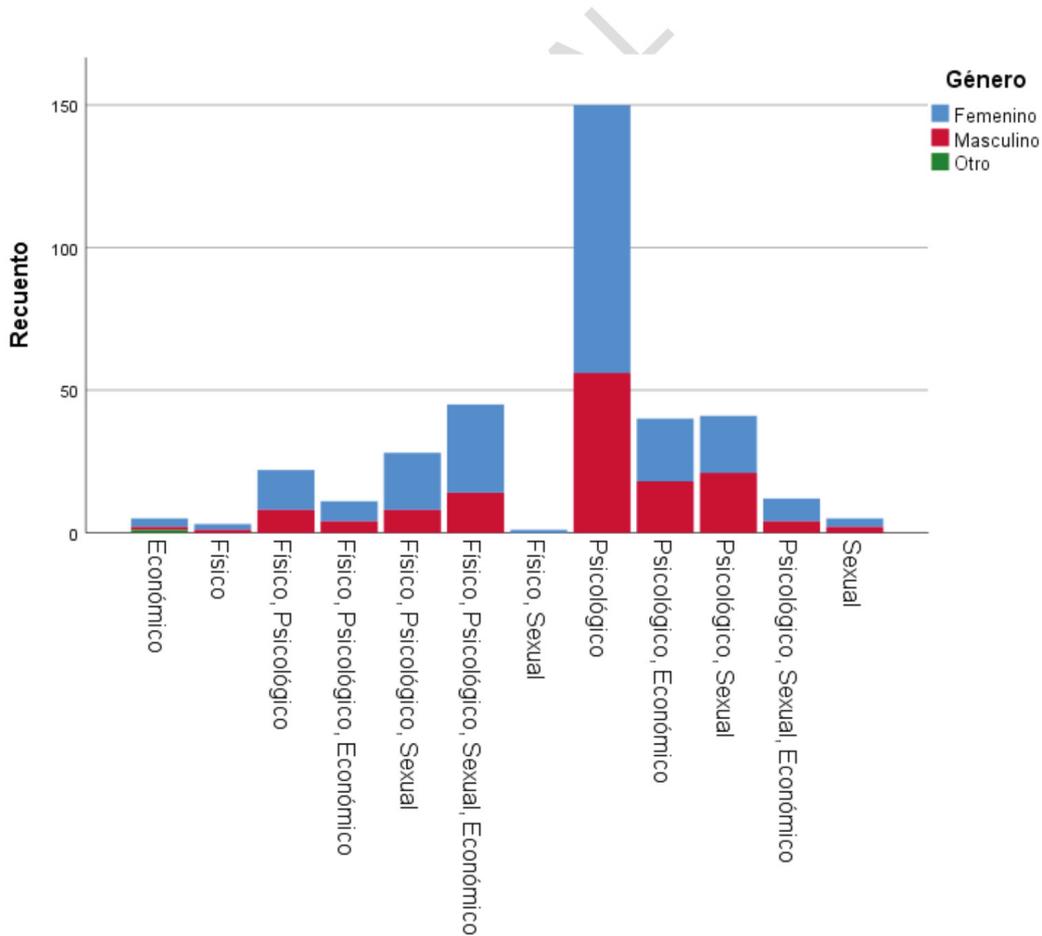


Gráfico 710: ¿cuáles son los tipos de violencia y acoso que enfrentan o han enfrentado las personas trabajadoras en su lugar de trabajo? (barras apiladas por género y tipo de violencia/acoso)



7. Anexos

Gráfico 711: ¿Quién o quiénes son los que cometen hechos de violencia en su lugar de trabajo? (recuento en gráfico circular)

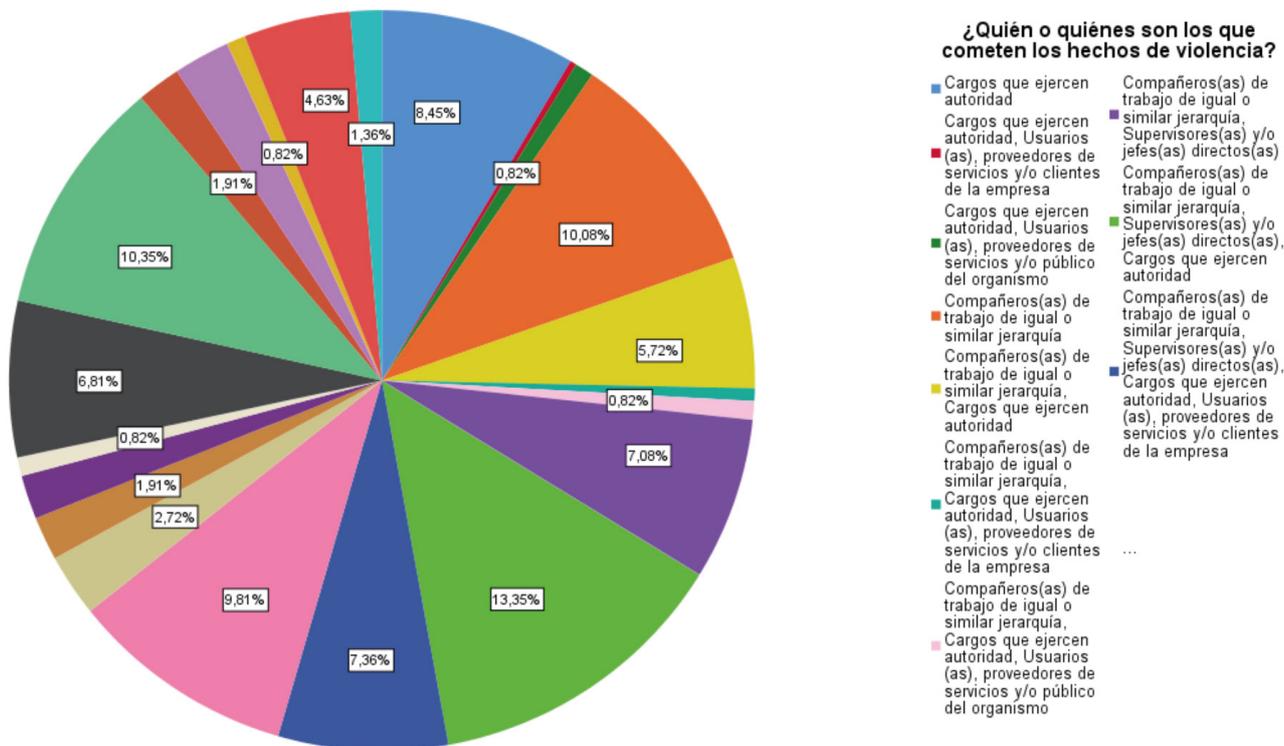


Gráfico 712: ¿hay evidencia de violencia y acoso por razón de género en contra de las personas trabajadoras en su lugar de trabajo? (recuento en gráfico circular)

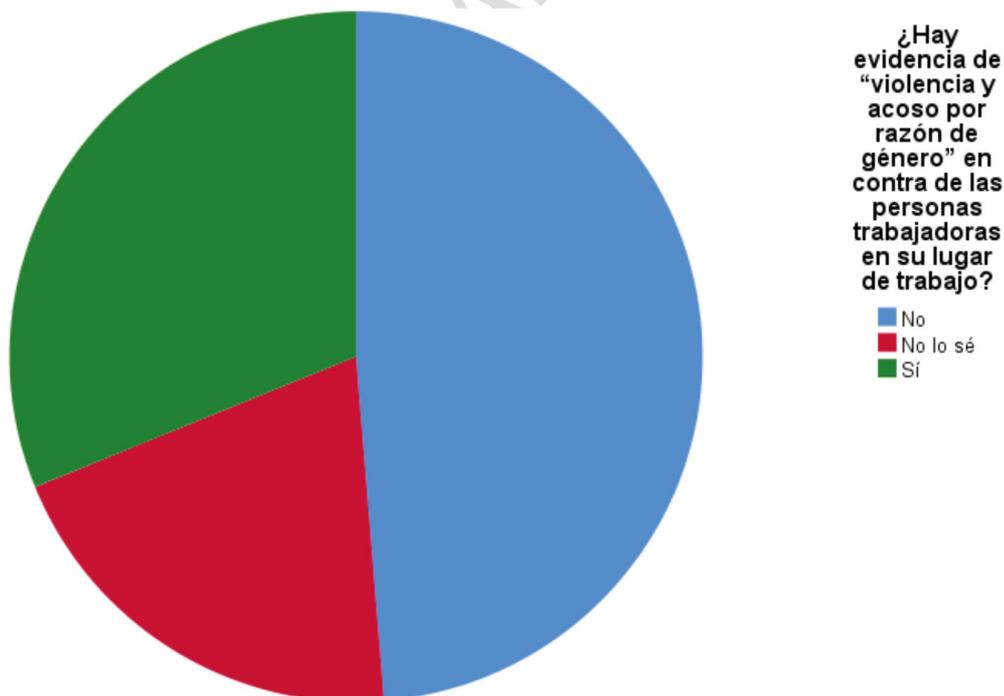


Gráfico 713: ¿quiénes son o han sido más vulnerables de ser afectado(s) por situaciones de violencia y acoso por razón de género en su lugar de trabajo? (recuento en gráfico circular)

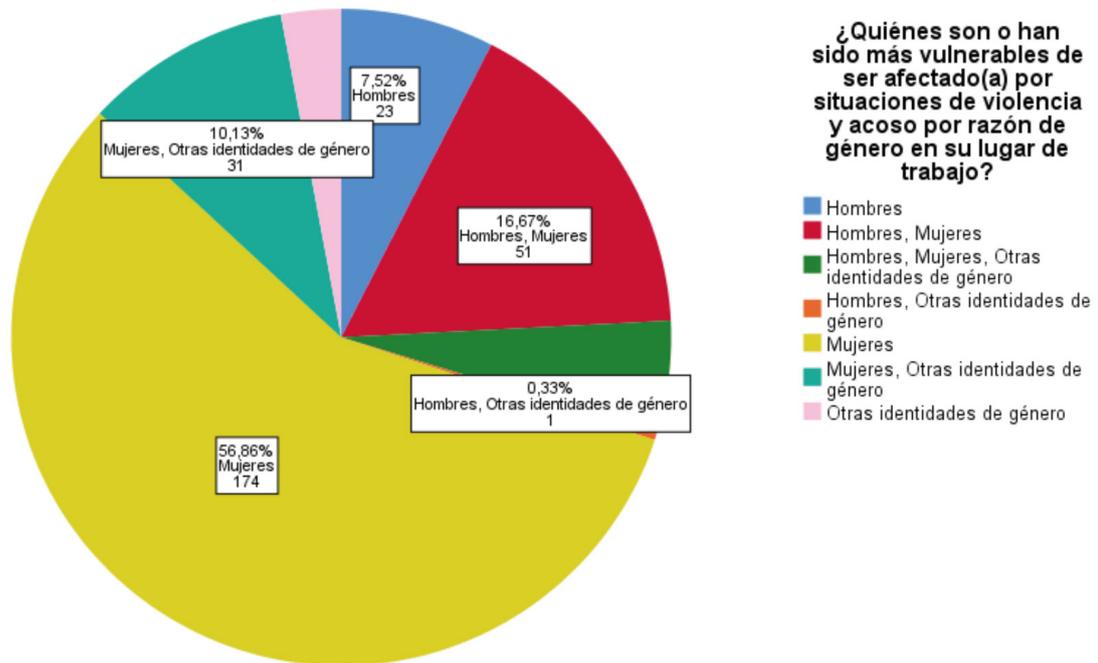
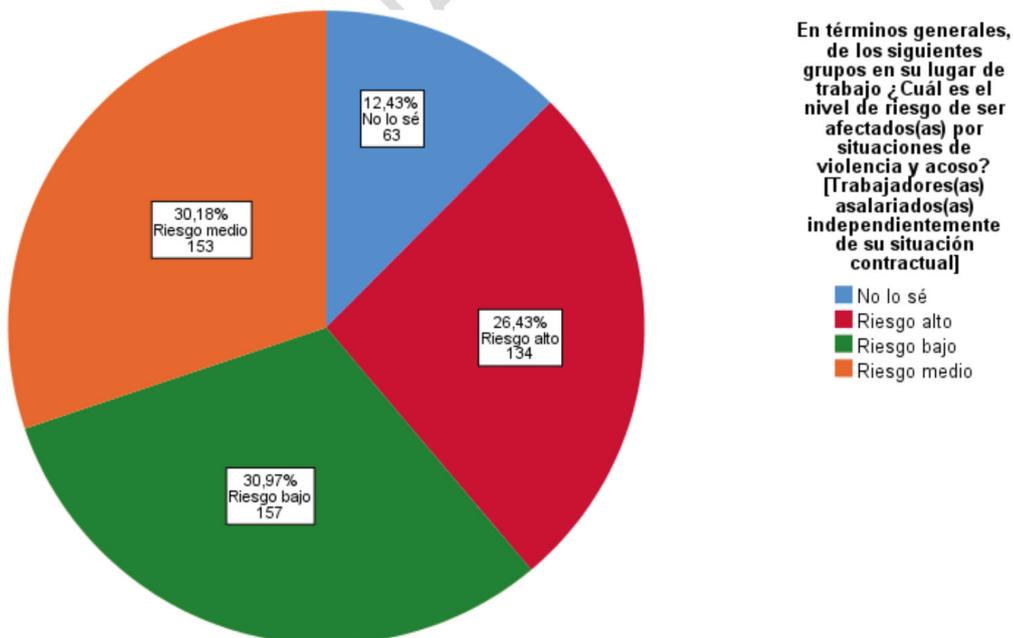


Gráfico 714: Nivel de riesgo de trabajadores asalariados de ser afectado(os) por situaciones de violencia y acoso en lugar de trabajo (recuento en gráfico circular)



7. Anexos

Gráfico 715: Nivel de riesgo de personas en formación como pasantes y aprendices de ser afectado(os) por situaciones de violencia y acoso en lugar de trabajo (recuento en gráfico circular)

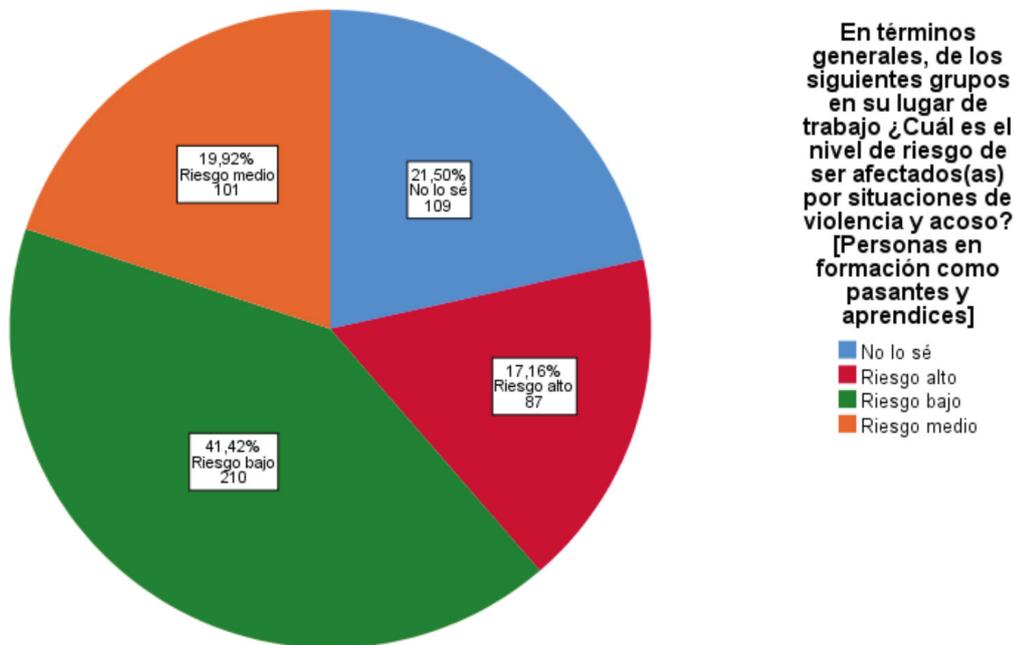


Gráfico 716: Nivel de riesgo de trabajadores despedidos de ser afectado(os) por situaciones de violencia y acoso en lugar de trabajo (recuento en gráfico circular)

Gráfico circular Recuento de En términos generales, de los siguientes grupos en su lugar de trabajo ¿Cuál es el nivel de riesgo de ser afectados(as) por situaciones de violencia y acoso? [Trabajadores despedidos]

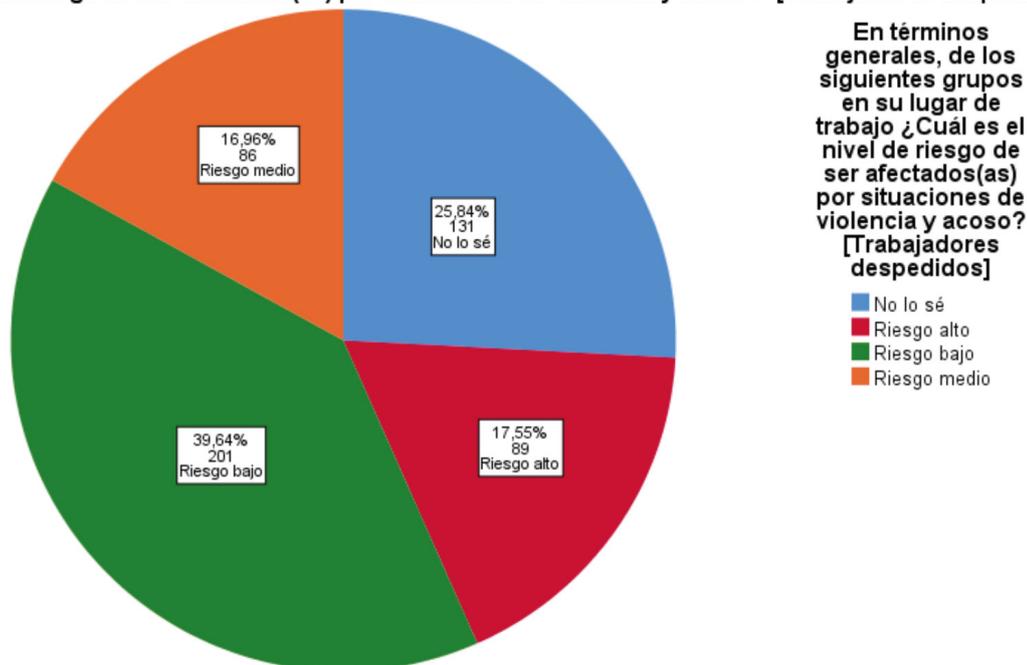


Gráfico 717: Barras agrupadas Recuento de ¿Cuenta su organización sindical/ empresa con herramientas (protocolos, políticas, normativas, instructivos o similares) para apoyar los procesos de prevención y/o detección de violencia y acoso en el lugar de trabajo? Por tipo de encuestado

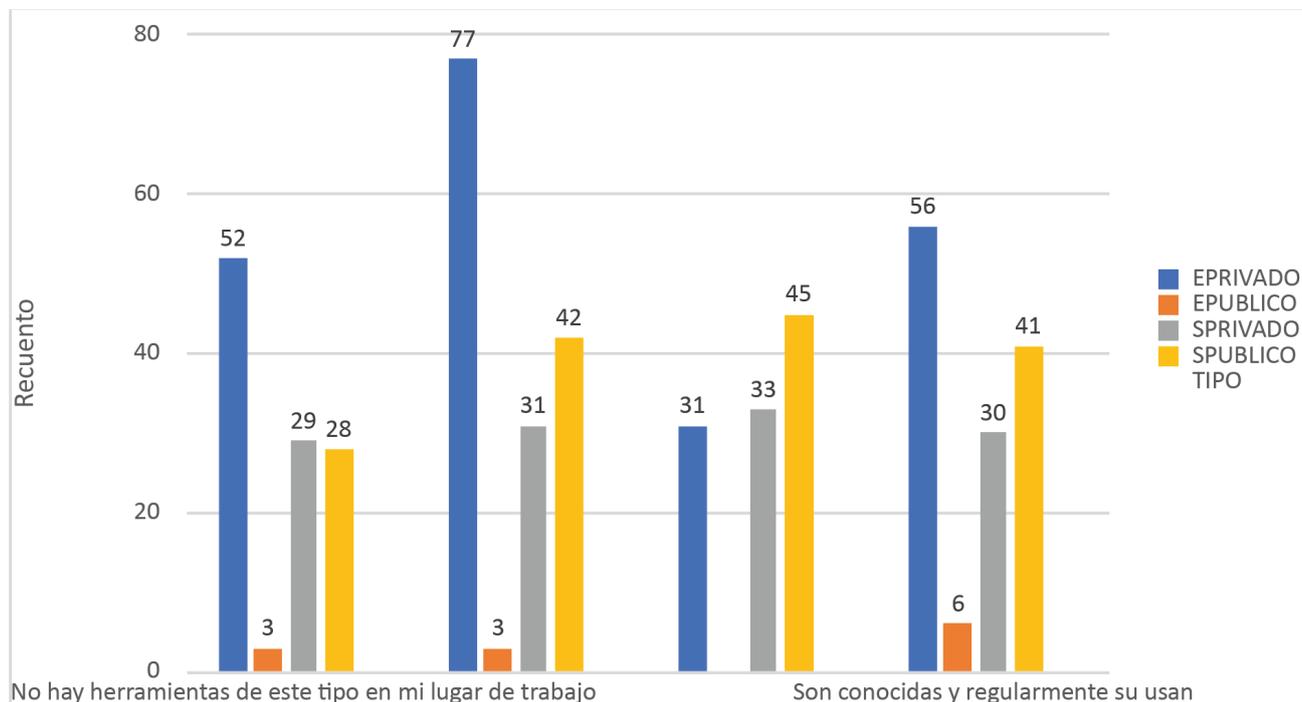
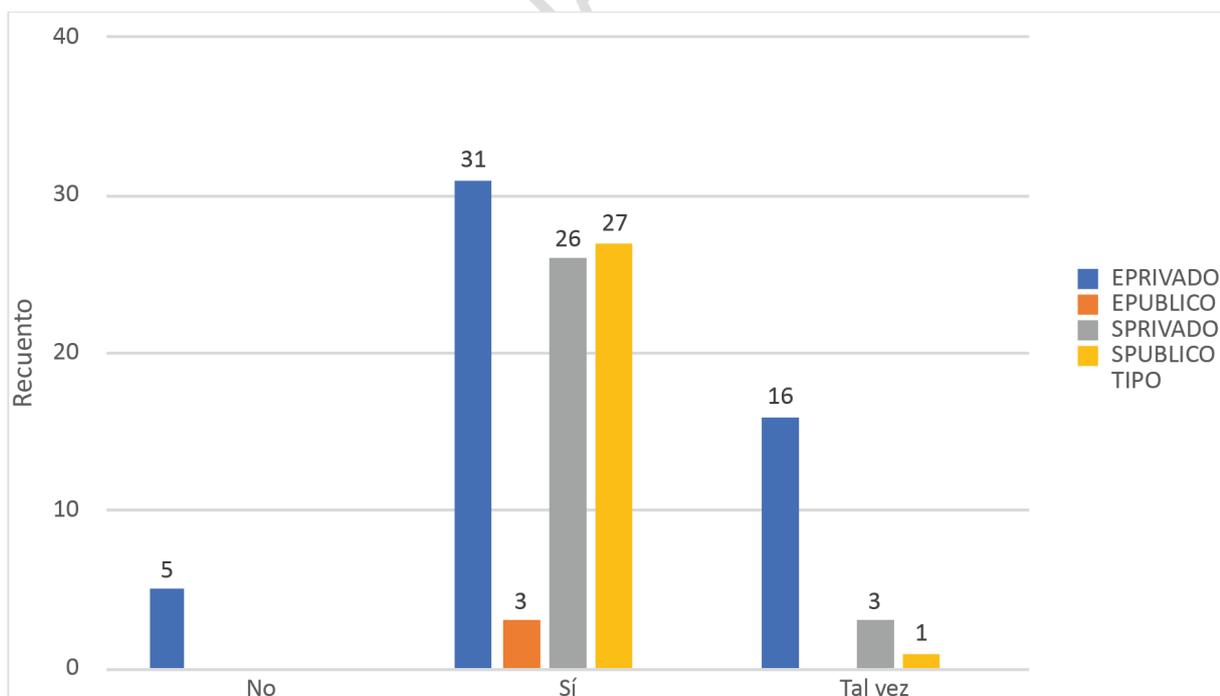


Gráfico 718: Barras agrupadas Recuento de ¿Estaría de acuerdo en que su organización sindical participe, en conjunto con su empleador, en acciones de prevención y/o detección de violencia y acoso en su lugar de trabajo? por tipo de encuestado



7. Anexos

Gráfico 719: Barras agrupadas Recuento de ¿Las y los trabajadores conocen los mecanismos de quejas y denuncias de su institución empleadora? ¿Son estos mecanismos fáciles de activar? por tipo de encuestado

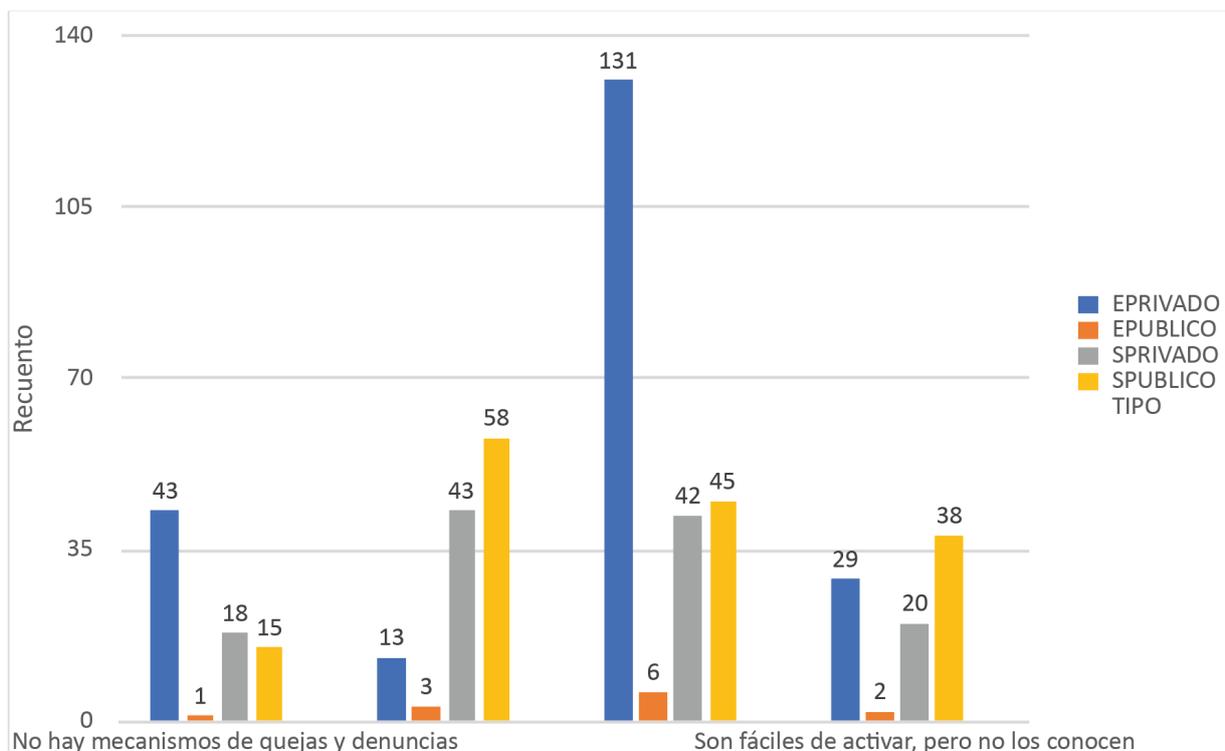


Gráfico 720: Barras agrupadas Recuento de ¿Los casos de violencia y acoso son denunciados? por tipo de encuestado

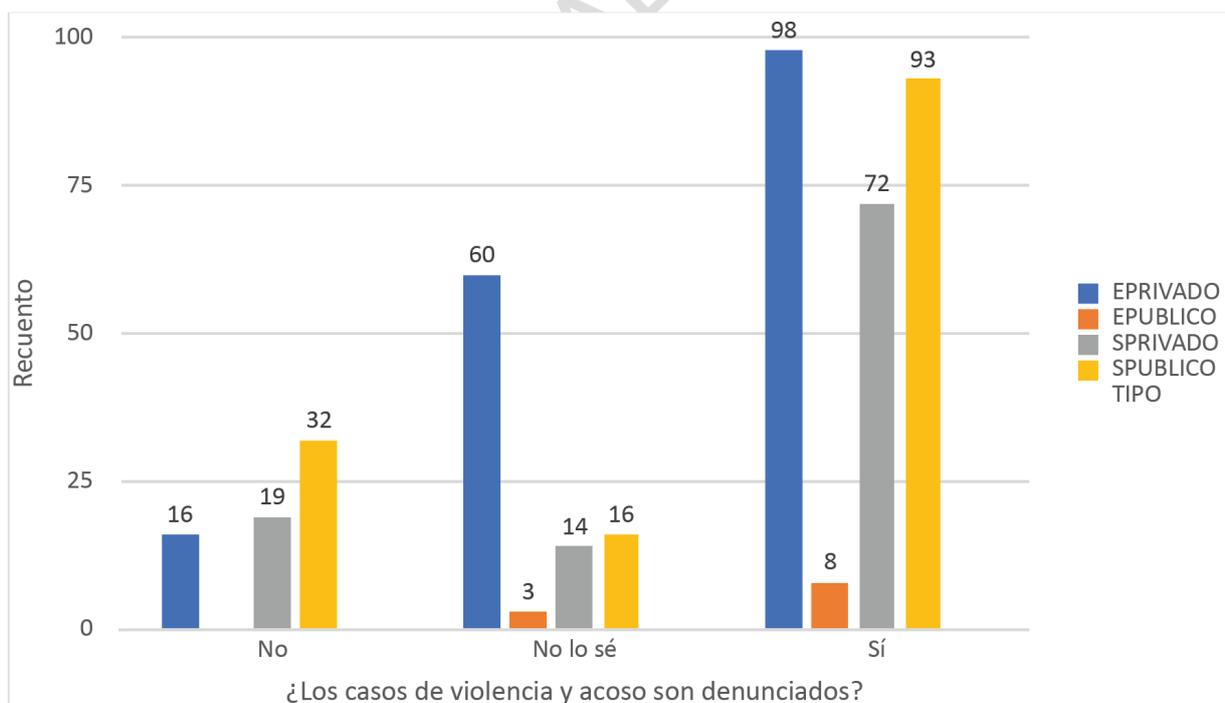


Gráfico 721: Barras agrupadas Recuento de ¿Los casos de violencia y acoso son denunciados? por Género

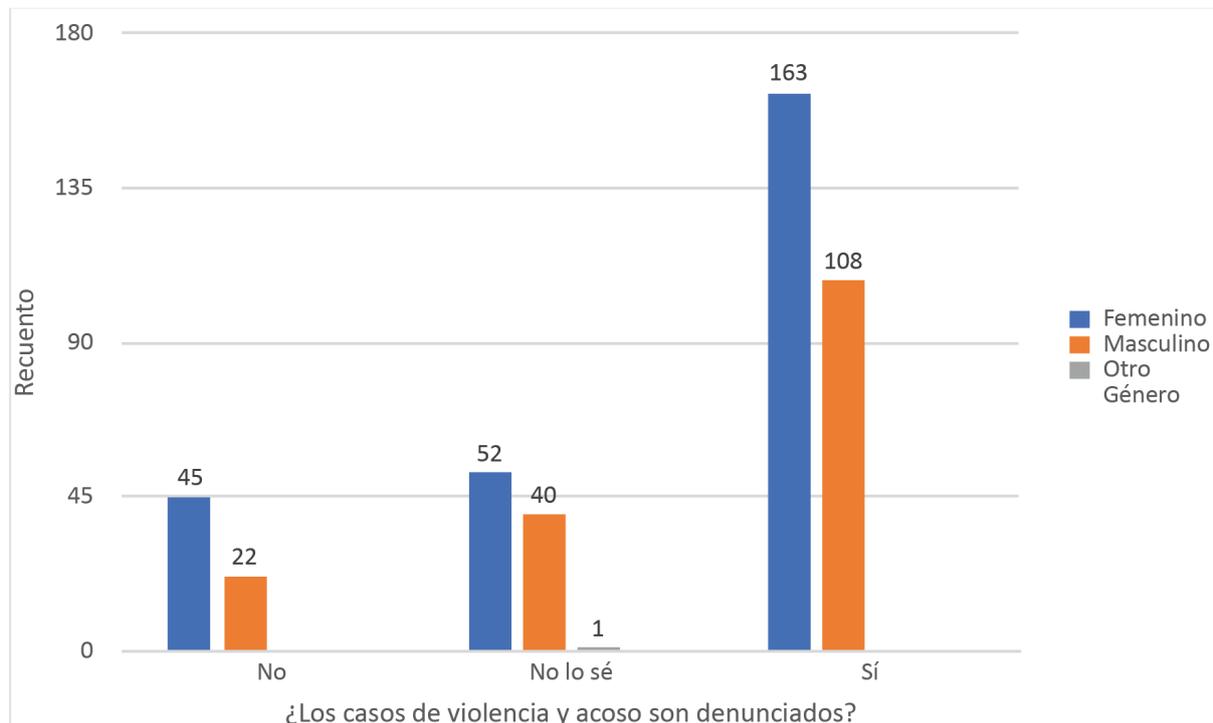
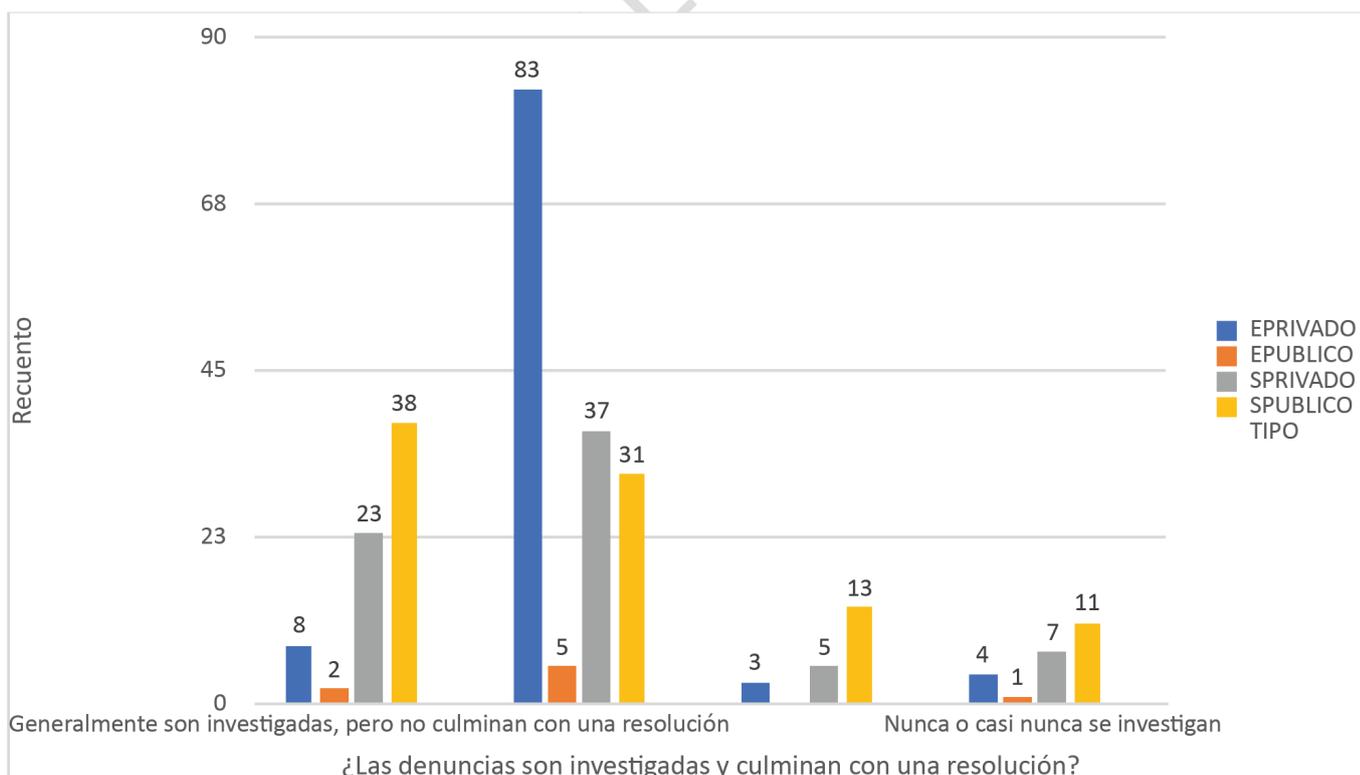


Gráfico 722: Barras agrupadas Recuento de ¿Las denuncias son investigadas y culminan con una resolución? por tipo de encuestado



7. Anexos

Gráfico 723: Barras apiladas Recuento de En los casos de situaciones de violencia y acoso en su lugar de trabajo, ¿está en conocimiento si se han realizado denuncias en la Dirección del Trabajo (DT)? por tipo de encuestado

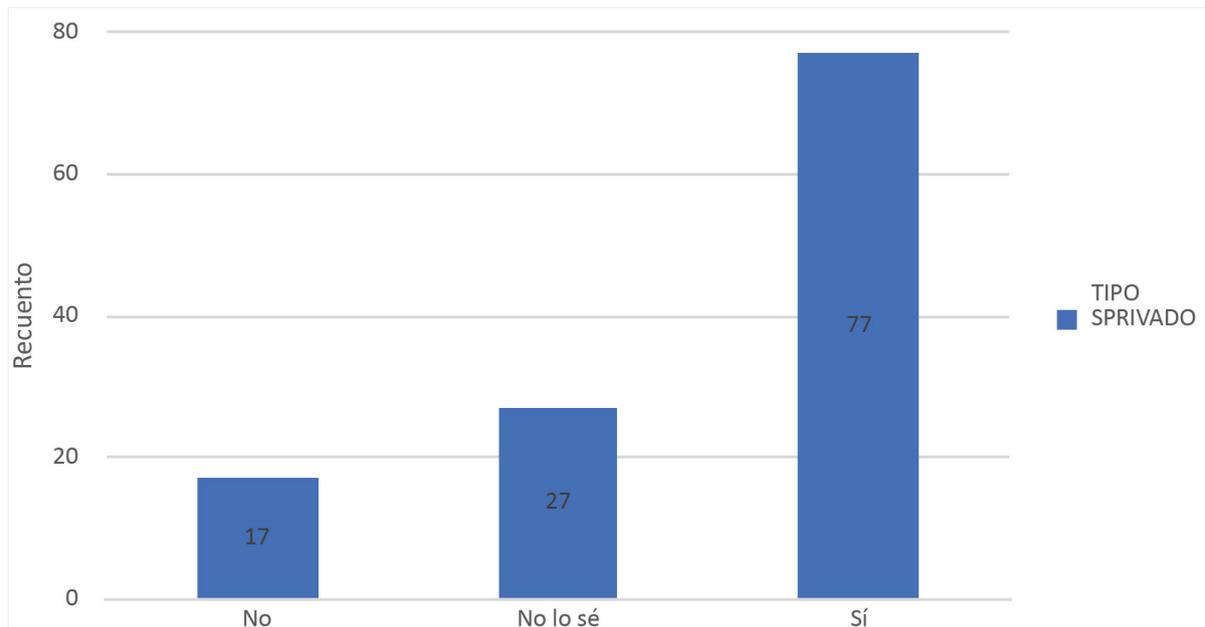
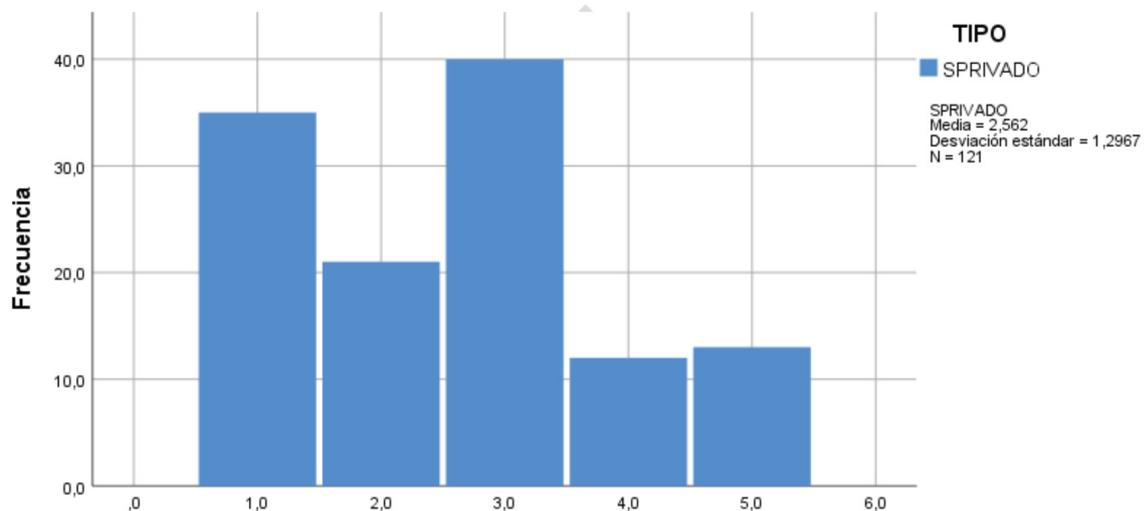


Gráfico 724: Evaluación de representantes sindicales sector privado sobre tiempo de respuesta de la DT frente a denuncias presentadas por violencia y/o acoso en lugar de trabajo, siendo 1 la peor calificación y 5, la mejor (barras apiladas)



Respecto de las denuncias presentadas ante la DT en casos de violencia y acoso en su lugar de trabajo, evalúe en términos generales de 1 a 5, siendo 1 la peor calificación y 5 la mejor, los siguientes aspectos: [Tiempos de respuesta]

Gráfico 725: Evaluación de representantes sindicales sector privado sobre proceso investigativo de la DT frente a denuncias presentadas por violencia y/o acoso en lugar de trabajo, siendo 1 la peor calificación y 5, la mejor (barras apiladas)

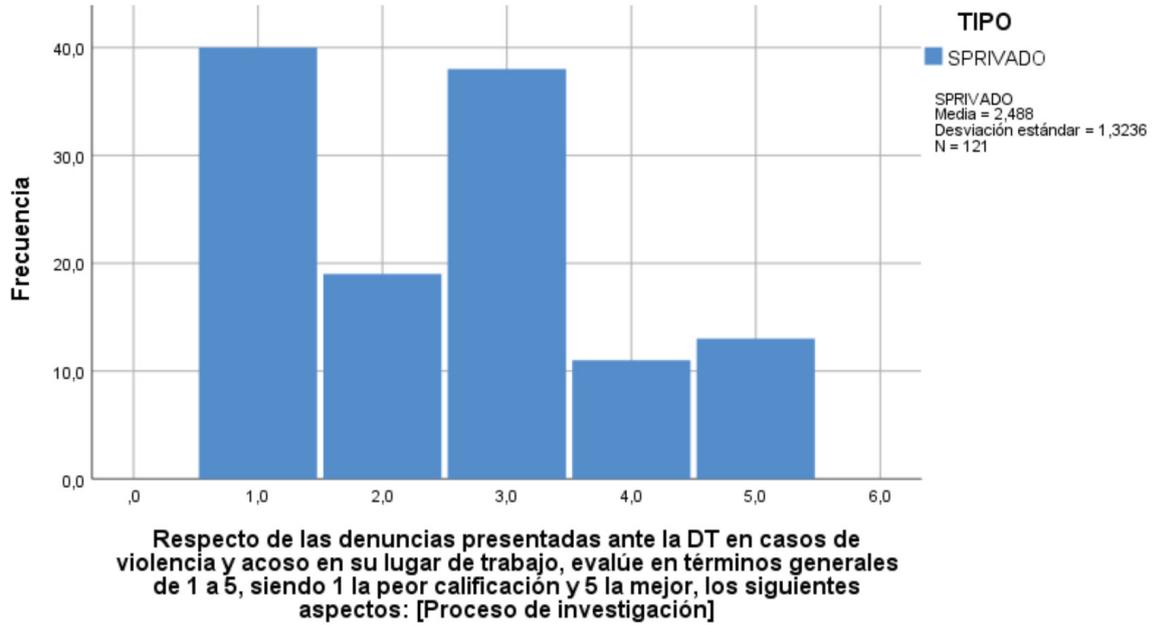
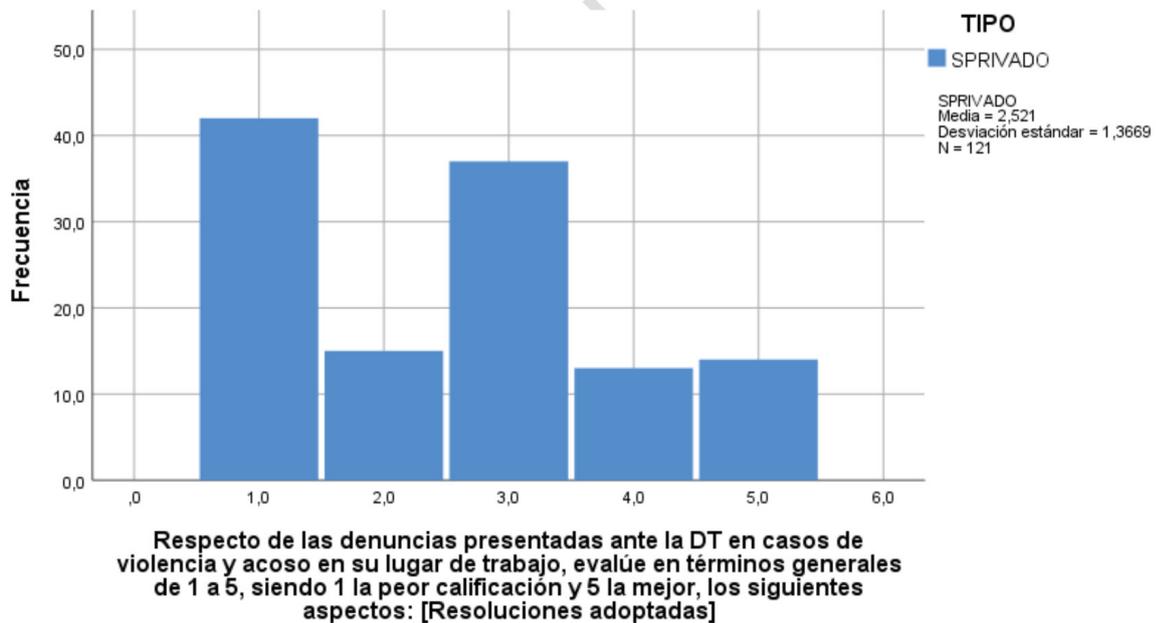


Gráfico 726: Evaluación de representantes sindicales sector privado sobre las resoluciones adoptadas por la DT frente a denuncias por violencia y/o acoso en lugar de trabajo, siendo 1 la peor calificación y 5, la mejor (barras apiladas)



7. Anexos

Gráfico 727: En los casos de situaciones de maltrato, acoso laboral y sexual (MALS) en su lugar de trabajo, ¿está en conocimiento si se han realizado presentaciones ante la Contraloría General de la República (CGR)? Recuento en barras apiladas dirigentes sindicales sector público

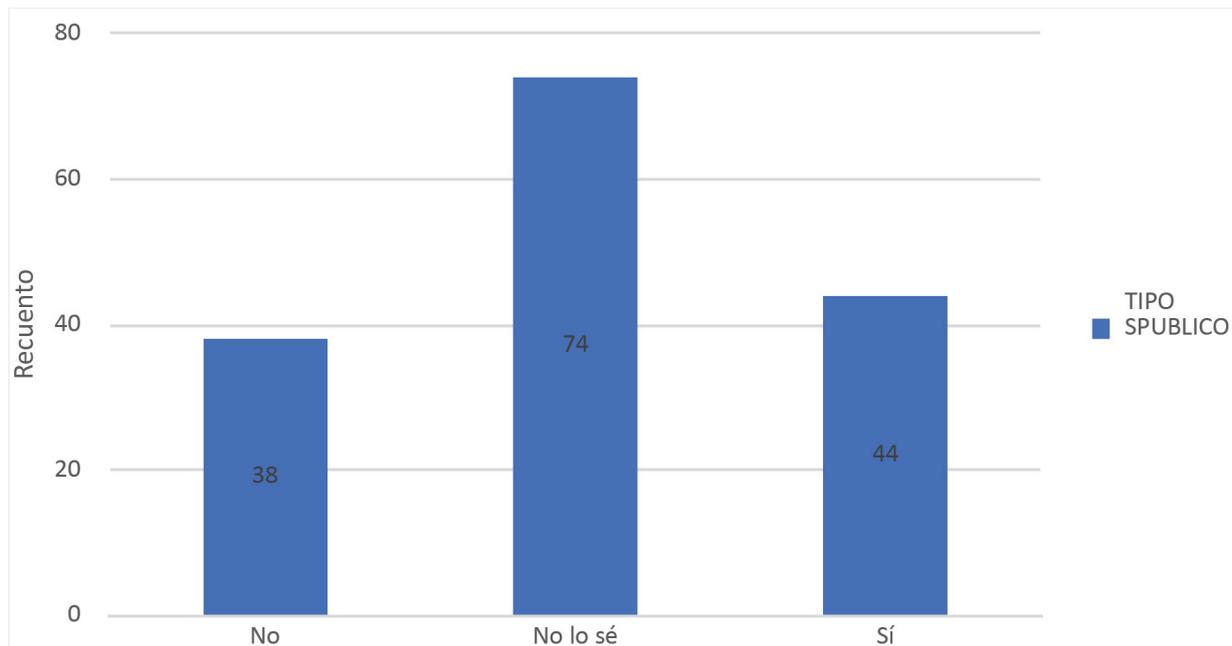


Gráfico 728: Evaluación de representantes sindicales sector público sobre procesos de control de la CGR en casos de MALS en lugar de trabajo, siendo 1 la peor calificación y 5, la mejor (barras apiladas)

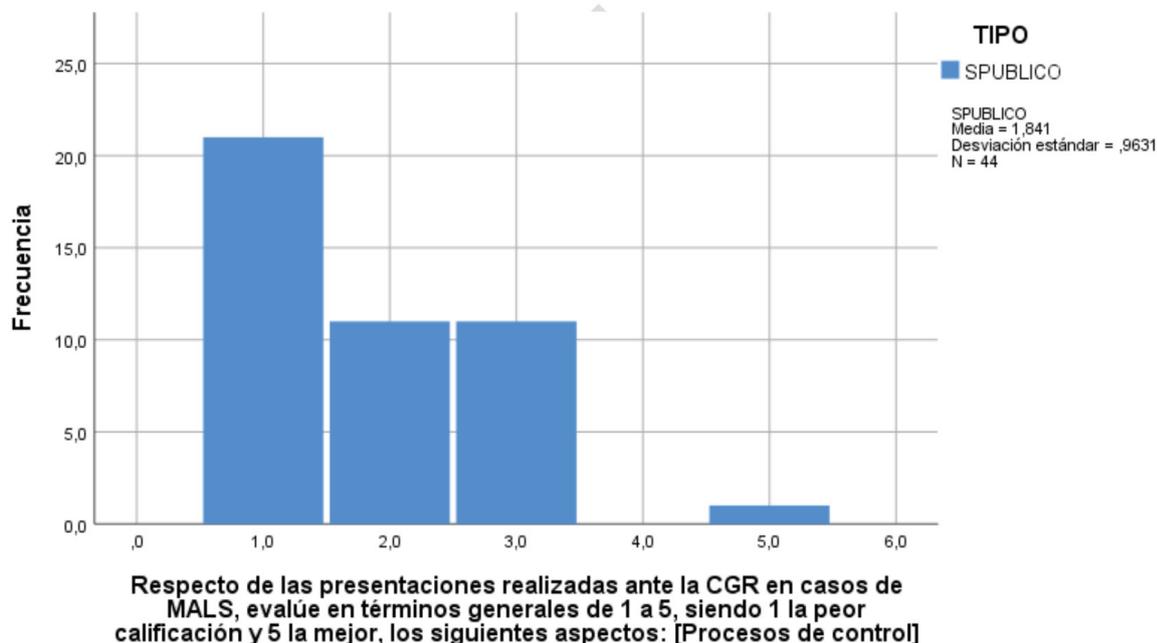
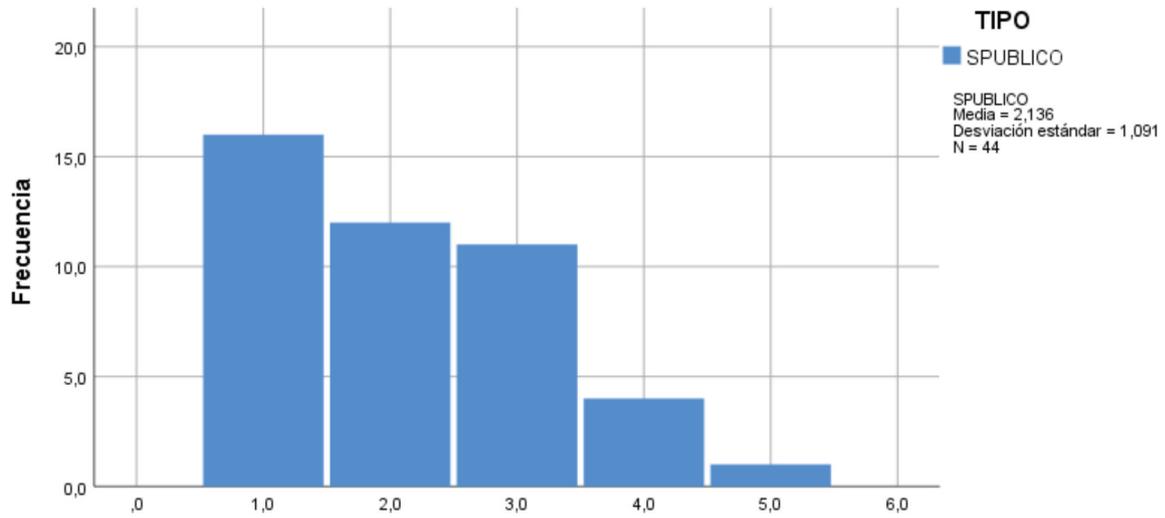


Gráfico 729: Evaluación de representantes sindicales sector público sobre resoluciones adoptadas por la CGR en casos de MALS en lugar de trabajo, siendo 1 la peor calificación y 5, la mejor (barras apiladas)



Respecto de las presentaciones realizadas ante la CGR en casos de MALS, evalúe en términos generales de 1 a 5, siendo 1 la peor calificación y 5 la mejor, los siguientes aspectos: [Resoluciones adoptadas]

Estudio sobre el convenio 190 de la OIT para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

*Equipo de investigación vicepresidencia de la mujer
Central Unitaria de Trabajadores*

Karen Palma Tapia

Andrea Marchant Marchant

Marcela Cepeda González

Ángela Rifo Castillo

Ernesto Loi Calfuquir

Andrés Arce Álvarez

Santiago de Chile, 22 de mayo de 2024

Mutual de seguridad
Central Unitaria de Trabajadores/as
CUT vicepresidencia de la mujer

