



MINISTERIO DE SALUD
Subsecretaría de Redes Asistenciales
División de Gestión y Desarrollo de las Personas
Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud.

Una contribución a la prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en los 29 Servicios de Salud

Santiago, diciembre 2021

El presente documento fue realizado por la Mesa de Trabajo “Violencia de Género”, integrada por las/los siguientes profesionales:

Coordinadores

Espina Sandoval, Joel	Depto. Seguridad y Salud en el Trabajo - DIGEDEP - MINSAL
------------------------------	---

López Echeverría, Claudia	Depto. Seguridad y Salud en el Trabajo - DIGEDEP - MINSAL
----------------------------------	---

Integrantes

Aliaga Espinoza, Romina	Servicio de Salud O'Higgins
Becerra Hernández, Mery	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Cristi Rossel, Denny	Servicio de Salud Arica
Farías Durán, Karen	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Guerra Ulloa, Manuel	DIGEDEP - MINSAL
Llanca Riquelme, Pablo	Servicio de Salud Arica
Meneses Morales, Evelyn	Departamento de Derechos Humanos y Género en Salud - MINSAL
Monsalve Neira, Fabiola	Servicio de Salud Talcahuano
Palma Piña, Bernardita	DIGEDEP - MINSAL
Rosales Morandé, Esteban	Servicio de Salud Araucanía Norte
Valenzuela Céspedes, Patricia	Servicio de Salud O'Higgins

Arriaza Echanes, Paulina	Servicio de Salud Arica
Berroeta Torres, Claudia	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
Durán Guerrero, Betzabé	Servicio de Salud Araucanía Norte
Gayó Hernández, Rosa	Servicio de Salud Talcahuano
Gutiérrez Jara, Evelyn	Servicio de Salud Chiloé
Loyola Flores, Pamela	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
Mix Jiménez, Thomas	DIGEDEP - MINSAL
Navarro Aguilar, Natalia	Servicio de Salud Chiloé
Rojas Puga, María	Departamento de Derechos Humanos y Género en Salud - MINSAL
Rosales Otárola, María Alejandra	DIFAI MINSAL
Villarroel Poblete, Cristián	DIPOL - MINSAL

Documento revisado por los siguientes profesionales:

Aldunate Grez, Constanza	DIGEDEP - MINSAL
Aliaga Espinoza, Romina	Servicio de Salud O'Higgins
Berroeta Torres, Claudia	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
Carreño Arellano, Carmen	DIGEDEP - MINSAL
Durán Guerrero, Betzabé	Servicio de Salud Araucanía Norte
Espina Sandoval, Joel	Depto. Seguridad y Salud en el Trabajo - DIGEDEP - MINSAL
Farías Durán, Karen	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Gayó Hernández, Rosa	Servicio de Salud Talcahuano
Guerra Ulloa, Manuel	DIGEDEP - MINSAL
Gutiérrez Jara, Evelyn	Servicio de Salud Chiloé
López Echeverría, Claudia	Depto. Seguridad y Salud en el Trabajo - DIGEDEP - MINSAL
Monsalve Neira, Fabiola	Servicio de Salud Talcahuano
Palma Piña, Bernardita	DIGEDEP - MINSAL
Rosales Morandé, Esteban	Servicio de Salud Araucanía Norte
Rosas Guzmán, Paz	Gabinete SRA - MINSAL
Valenzuela Céspedes, Patricia	Servicio de Salud O'Higgins
Villaruel Poblete, Cristián	DIPOL - MINSAL

Índice

Introducción	5
Objetivo del documento:	6
Alcance:	6
Antecedentes	7
Igualdad de género en el mundo del trabajo.....	7
Violencia de género contra la Mujer.....	8
Modelo de abordaje de la Violencia de Género contra la Mujer.....	11
Violencia de Género contra la Mujer: realidad nacional	14
Estereotipos de Género	16
Caracterización de trabajadoras y trabajadores de los Servicios de Salud	20
Fundamentos legales y normativos para la protección de los derechos de la mujer.....	21
Estrategias Para el Abordaje de los Prejuicios y Estereotipos de Género a la base de la Violencia Laboral	28
Estrategia 1: Comunicación de riesgo de la violencia laboral de género.....	30
Estrategia 2: Concienciación y compromiso con el Buen Trato Laboral, erradicando la Violencia de Género.....	33
Estrategia 3: Enfoque de Derechos Humanos y Enfoque de Género.....	36
Estrategia 4: Gestión de la Información para la igualdad con enfoque de género.....	39
Estrategia 5: Una comunicación sin estereotipos para la Igualdad de género	43
Estrategia 6: Incorporación de la Perspectiva de Género en procesos de gestión de personas para jefaturas	47
Glosario:	49
Bibliografía	57

Introducción

El presente documento surge en el marco de los compromisos que la División de Desarrollo de las Personas tiene a su cargo, en el Programa de Trabajo de Género, implementado por la Subsecretaría de Redes Asistenciales para el año 2021. En este contexto, la presente iniciativa forma parte de los compromisos definidos para el abordaje de las inequidades, brechas o barreras de género, en cuyo sentido se plantea el análisis respecto de los roles de género como construcción social de lo femenino y masculino y la asimetría de poder que se genera en las instituciones que componen la Red de Salud Pública. Esta medida, se inscribe además en el Programa de Mejoramiento del Gestión (PMG), en lo referido al Sistema de Equidad de Género.”

Con el fin de dar cumplimiento a este compromiso, la acción estratégica se enfocó en la elaboración de orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral, manifestada en el sector de la salud pública, específicamente apuntando al desempeño de los Servicios de Salud en esta materia, con la finalidad de contribuir a fortalecer las acciones de prevención de fenómenos de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, en las instituciones que componen la Red.

La metodología de trabajo definida para llevar a cabo esta tarea contempló la participación y colaboración de referentes de género de la Red, representantes de siete Servicios de Salud, y profesionales de los equipos de ambas Subsecretarías del Ministerio de Salud, que, desde su expertiz y funciones específicas, contribuyen al desarrollo de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la salud pública. Esta forma de trabajo ha permitido una construcción colectiva del documento lo que enriquece y legitima el producto presentado.

Este documento consta de dos partes: la primera que presenta antecedentes conceptuales y normativos respecto de la violencia laboral, la violencia contra la mujer y los estereotipos de género; y la segunda que presenta de manera práctica la forma de trabajar y abordar estas temáticas en el ámbito laboral con apoyo de actividades especialmente diseñadas. Para el adecuado desarrollo de dichas actividades, se espera contar con la participación activa de las áreas de Gestión y Desarrollo de las Personas de los Servicios de Salud.

La motivación para abordar esta problemática se sustenta en que la violencia en el trabajo es reconocida en todo el mundo como uno de los problemas sociales emergentes que mayor preocupación provoca por su creciente magnitud y consecuencias a nivel personal, organizacional y social, constituyéndose en un problema de salud pública.

La violencia vulnera la dignidad de la persona y la condición de “semejante”, ambos componentes esenciales de la convivencia democrática. En tal sentido, la violencia erosiona las bases de la convivencia en una organización, afectando la calidad del ambiente y clima organizacional. A nivel de las personas, los efectos de la violencia no sólo se restringen a las relaciones entre trabajadoras/es, sino que se alojan en los cuerpos silenciosamente. La violencia no sólo tiene serias repercusiones en la vida de la persona que la sufre, afectando su autoestima, su calidad de vida y su desempeño laboral, sino que también afecta su entorno familiar y su equipo de trabajo.

La violencia de género o basada en el género, es una violencia que se realiza en contra de las personas cuando desde lo masculino se ejerce poder de sometimiento a lo femenino, por el hecho de pertenecer una persona al género femenino, ubicándolo en una posición de subordinación.

La violencia de género reproduce la subordinación de la mujer y entraña una violación al derecho a la identidad, porque presupone una serie de desventajas a partir de una condición de sexo y de género. La violencia contra las mujeres, en cualquiera de sus expresiones, niega el derecho a la paz y a la sana convivencia.

La base de la violencia de género contra las mujeres está relacionada con la desigualdad histórica en la distribución del poder y con las relaciones asimétricas que se establecen entre los hombres y las mujeres en nuestra sociedad producto de esa asimetría de poder, siendo el abuso de tal poder uno de los componentes que demuestra las relaciones sociales entre hombres y mujeres basados en patrones culturales, sociales e históricos que instalan y justifican las desigualdades, discriminaciones y subordinación de la mujer, situándose en una posición de inferioridad y dependencia respecto de los hombres, tanto económica, social, cultural y emocional.

Una de las formas en que la cultura promueve, facilita o estimula la Violencia de Género en el ámbito laboral estará dada por lo que llamaremos “estereotipos y prejuicios de género” por el cual entenderemos como una imagen mental muy simplificada y generalizada basada en creencias compartidas y suelen exagerar un determinado rasgo que se cree que tiene el grupo en cuestión. Los estereotipos son falsas creencias y suelen estar generadas por distorsiones cognitivas de la realidad que cumplen funciones de categorización, de simplificación de la realidad y convierten mentalmente el mundo en un lugar más previsible surgiendo como un mecanismo de economía cognitiva.

Por todo lo anterior, nos parece que estas orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud serán un aporte para la prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual y a la erradicación de la violencia de género en los 29 Servicios de Salud.

Objetivo del documento:

Entregar orientaciones prácticas a la comunidad funcionaria de la red asistencial de salud, para la implementación de estrategias para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud. Esto a través de un formato de fichas que describen cada una de las estrategias que se complementan entre sí, señalando acciones concretas para abordar el problema de una manera lo más integral posible y así contribuir a la erradicación de la violencia de género.

Alcance:

Para toda persona con una relación laboral de dependencia y subordinación, y para quienes desempeñan roles de gestión y dirección en los Servicios de Salud y sus Establecimientos dependientes.

Antecedentes

Igualdad de género en el mundo del trabajo

Uno de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es promover el trabajo decente, entendido éste como un trabajo de calidad, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana¹. La noción de equidad es un elemento central y hace referencia a las diversas formas de desigualdad y exclusión que afectan a los grupos humanos en la sociedad, basadas tanto en el sexo como en el origen y condiciones socioeconómicas, raza, etnia, nacionalidad, opciones políticas y religiosas, entre otras.

Asumiendo que la violencia de género contra la mujer afecta todas sus esferas, por tanto, también el mundo del trabajo; la OIT señala en la Declaración de Mar del Plata, los siguientes compromisos de los Estados con la promoción de la igualdad de género:

a) “Eliminar la discriminación de las mujeres en el trabajo a través de, entre otros, la implementación de una serie de políticas que incrementen el acceso de las mujeres a trabajo decente, digno y productivo, incluyendo políticas de capacitación y educación, y la protección de los derechos de la mujer, y políticas proactivas que aseguren que el hombre y la mujer gocen de igualdad en el lugar de trabajo.”²

b) “Asegurar acceso equitativo a hombres y mujeres a los beneficios de la protección social y la atención a los temas de género en las políticas laborales y sociales.”

c) “Implementar políticas que aseguren igual remuneración para igual trabajo, o, según corresponda, para trabajo de igual valor.”

Es necesario considerar también que en América Latina las desigualdades y la discriminación de género guardan una importante interrelación con las desigualdades y la discriminación étnico-racial. En consecuencia, las mujeres indígenas y afrodescendientes experimentan una situación de doble desventaja. Este es un aspecto que debe ser cada vez más considerado en la recolección de los datos relativos al mundo del trabajo, así como en la construcción de los indicadores, realización de análisis, diagnósticos y en las propuestas de políticas relativas a la promoción del trabajo decente.

Para la consecución de ese objetivo se debe otorgar a las mujeres trabajadoras una especial atención, ya que ellas están en desventaja en muchos aspectos. Esto significa que, en primer lugar, el concepto de trabajo decente comprende también un trabajo libre de cualquier discriminación. En segundo lugar, la promoción de la equidad es un elemento que debe estar siempre presente en forma transversal, en las cuatro áreas estratégicas fundamentales que definen la Agenda de Trabajo Decente: la promoción de los derechos del trabajo, la creación de más y mejores empleos, la ampliación de la protección social y el fortalecimiento de la organización y representación de los actores en el mundo del trabajo y el diálogo social.

Garantizar el mismo estatus legal para hombres y mujeres es el primer paso necesario, pero no es suficiente para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo.

¹ Somavía, J. 2014.

² OIT. 2005 http://www.ilo.int/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_11289/lang--es/index.htm

Avanzar en la Agenda de Trabajo Decente, considerando su dimensión de género, significa avanzar también en la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Como lo establece la Declaración de Filadelfia (1944) relativa a los fines y objetivos de la OIT, “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”. O como afirma la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo... a igual salario por trabajo igual... a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure... una existencia conforme a la dignidad humana y... derecho a fundar sindicatos y a sindicarse en defensa de sus intereses”.

Por otra parte, el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Art. 7, letra b, señala: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) b) La seguridad y la higiene en el trabajo; y Art.12 letras b y c: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental (...) b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo (...) c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas).

En la XVI Reunión Regional Americana, realizada en Brasilia el año 2006, el Director de la OIT señala que para alcanzar la igualdad de género se debe avanzar en la transversalización de los temas relativos a la igualdad de género y étnico-racial en las instituciones y políticas del mercado de trabajo, la garantía de acceso de las mujeres y los otros grupos discriminados a las políticas activas de mercado de trabajo en igualdad de condiciones, el monitoreo de la evolución de las brechas de ingreso, la promoción del acceso de las mujeres a los recursos productivos y la incorporación de los temas de género y de la promoción de la igualdad de oportunidades en los procesos de negociación colectiva.

Violencia de género contra la Mujer

La primera definición de violencia contra las mujeres, la encontramos en el Art. 1 de la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, del año 1993, entendiéndola como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” (1993).

La Organización de las Naciones Unidas (2017) ha definido que la violencia de género a nivel mundial es el crimen menos denunciado siendo el más común, es la vulneración más extendida de los derechos humanos. Señala que 1 de cada 3 mujeres ha sido o será víctima de algún tipo de violencia a lo largo de su vida, y 1 de cada 3 mujeres ha sufrido violencia física o sexual por parte de una pareja o expareja.

La violencia por razón de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados³. Esta violencia constituye un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y para el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Esta violencia por razón de género contra la mujer está arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar el control o el poder masculino, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres (OIT. 2006).

Existen diversas formas de clasificar la violencia de género contra la mujer. Galtung (1998) distingue tres categorías de violencia⁴:

Violencia Estructural: Se manifiesta cuando no hay una/a emisor/a o una persona concreta que haya efectuado el acto de violencia. Este tipo de violencia en la mayoría de los casos proviene de la propia estructura social, especialmente de los sistemas políticos y económicos, y sus expresiones más usuales son la represión y la explotación. Ambas actúan sobre el cuerpo y la mente de las personas. Cuando el sistema causa hambre, miseria, enfermedad o incluso muerte a la población, se considera violencia estructural. Un ejemplo concreto en Chile, son las discriminaciones en los planes de salud a los que pueden acceder las mujeres versus los hombres, vulnerando el derecho a la salud y a la igualdad de trato.

Violencia cultural: Son aquellos aspectos de la cultura que aportan una legitimidad a la utilización del arte, religión, ciencia, derecho, ideología, medios de comunicación, educación u otros, que violentan la vida. Por ejemplo, se puede aceptar la violencia en defensa de la fe o de la religión, como en el caso de la prohibición de parte de la iglesia católica al acceso de mujeres a ocupar roles y cargos eclesiásticos; o la violencia en defensa de costumbres o tradiciones culturales, como en el caso de los infanticidios selectivos de niñas o la mutilación genital femenina.

Violencia directa: Se refiere a la violencia que realiza una persona que actúa con intención, y quien la sufre resulta dañada/o o herida/o física, mental o emocionalmente. Generalmente se da en las relaciones asimétricas y con el fin de controlar, por ejemplo, cuando es ejercida por jefaturas sobre trabajadoras/es; por docentes sobre estudiantes; por el hombre sobre la mujer o por padres y/o madres sobre las/os hijas o hijos o por familiares contra personas mayores. La violencia directa, especialmente la física, suele ser clara y visible, pero esto no siempre ocurre, por los procesos de naturalización e invisibilización con que operan y se reproducen las relaciones desiguales de género.

El concepto de violencia debe ser comprendido en un marco relacional, cuyo eje organizador fundamental es el de las relaciones abusivas de poder, el cual es situado sobre alguien en una posición

³ OIT. XVI Reunión Regional Americana. 2006.

⁴ Universidad de Concepción – SERNAMEG. 2021. Curso “Herramientas para el Abordaje de la Violencia contra las Mujeres desde un Enfoque de Género y Derechos Humanos”

de inferioridad o subordinación: “es un ‘sentimiento’ de poder que se construye y enmarca en sistemas de valores, leyes, símbolos y representaciones dentro de una estructura social” (Plan Nacional de Intervención en Violencia Intrafamiliar 2001-2006. Gobierno de Chile).

Desde este contexto, y desde el enfoque de género y de derechos humanos, la violencia es entonces una práctica orientada, elaborada, aprendida y legitimada por quienes se sienten con más poder que otras/os, con más derechos que otras/os, de controlar e intimidar.

En el marco del Plan Nacional de Acción en Violencia contra las Mujeres 2014 - 2018, se adopta una concepción de violencia de género contra las mujeres que considera a “todas las mujeres en su diversidad, abordando todas las manifestaciones de violencias, en todos los espacios y contextos en que éstas se ejerzan”, tal como lo representa el siguiente esquema.



Fuente: “Herramientas para el Abordaje de la Violencia contra las Mujeres desde un Enfoque de Género y Derechos Humanos, 2021, dictado por Universidad de Concepción y SERNAMEG

Un concepto más integrador es el de violencia de género o basada en género, es decir, cuando desde lo masculino se ejerce poder de sometimiento a lo femenino, por el hecho de pertenecer una persona al género femenino, ubicándolo en una posición de subordinación. Este concepto permite enfatizar que esta violencia ocurre debido a desigualdades estructurales que ubican a las mujeres en el lugar de las subordinadas, aunque también bajo este término cabrían aquellas violencias que afectan a los hombres situados también en posiciones de subordinación por razones de género, por ejemplo, la que se ejerce contra una persona de la diversidad sexual.

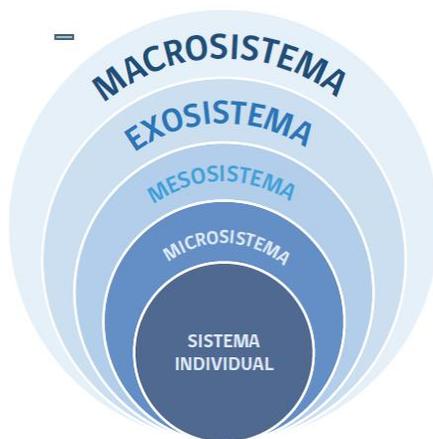
Dado que nuestra sociedad se ha constituido en torno a la dominación masculina, el patriarcado y la heteronormatividad, desde un punto de vista rígido de que es ser hombre y que es ser mujeres, y ellas como únicas categorías posibles, la mayor parte de la violencia de género es ejercida por hombres hacia mujeres, por lo que este concepto se suele entender como sinónimo de Violencia contra las Mujeres (U. de Concepción – SERNAMEG. 2021).

La violencia laboral, así como la violencia de género contra la mujer, están determinadas por la desigualdad de poder. Díaz y otros en el 2017, señalan que un conflicto no es violencia si este se presenta aislado y las partes involucradas tienen una fuerza relativamente similar en juego, otorgando supremacía a la condición de desbalance de poder entre las personas víctimas y los victimarios, reflejando tanto las desigualdades derivadas de la estructura de poder formal de las organizaciones como también de otras formas potenciales de poder social. Es así como estos autores observan, que las y los trabajadoras/es con bajo poder social son más vulnerables a distintas formas de abusos, y muchas veces ocupan posiciones con bajo poder formal en las organizaciones. Una fuente de poder social es el género. “El género se enmarca en relaciones sociales de poder definidas por la lógica del patriarcado y se imponen mediante normas y valores culturales y simbólicos”⁵.

De este modo se vinculan la desigual distribución del poder y las relaciones asimétricas con la violencia de género, la “qué se diferencia de otras formas de agresión en que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer” (Díaz y cl. 2017)|.

Modelo de abordaje de la Violencia de Género contra la Mujer⁶

Lo primero que hay que señalar es que, debido a la complejidad del problema de la violencia, se requiere de un abordaje integral. Un abordaje que integre los enfoques de género y de derechos humanos con los conceptos de interseccionalidad e interculturalidad, se observa en la propuesta de Brofenbrenner (1987), actualizada desde la perspectiva de género, denominando este modelo como Ecológico Feminista. Este busca organizar y articular la realidad social, familiar y cultural, engranando los distintos subsistemas entre sí, de manera dinámica, recíproca y permanente. El siguiente esquema refleja cómo estos sistemas interactúan entre sí.



Este modelo ha sido propuesto por la Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) y la Oficina Regional para las

⁵ Díaz y otros, 2017. Página 43.

⁶ Extraído del Curso “Herramientas para el Abordaje de la Violencia contra las Mujeres desde un Enfoque de Género y Derechos Humanos, 2021, dictado por Universidad de Concepción y SERNAMEG”

Américas y el Caribe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).

El modelo ecológico feminista es un instrumento útil para contextualizar los diferentes ámbitos de la sociedad en los que se gestan las prácticas violentas contra las mujeres y ofrece una visión integral de éstas, considerando la interacción de diversos factores que confluyen en el riesgo de violencia, lo que permite identificar el ámbito de procedencia de cada uno de ellos (U. de Concepción – SERNAMEG. 2021).

La definición de los sistemas es la siguiente:

Macrosistema o Nivel Social:

Es el contexto más amplio en el que los patrones generalizados permean los distintos estamentos y espacios de una sociedad, como por ejemplo formas de organización social, sistema de creencias, actitudes, valores y representaciones culturales sobre las personas, que influyen directamente en los estereotipos acerca de lo que es ser hombre y ser mujer.

Los sistemas socioculturales de dominación, abuso de poder y subordinación (especialmente el patriarcado, el capitalismo y el colonialismo) forman parte sustancial de este macrosistema, que avalan estructuralmente la violencia y discriminación en general (como son el sexismo, el clasismo y el racismo) y la violencia contra las mujeres en particular.

Este nivel está compuesto por prácticas patriarcales que conciben la violencia contra las mujeres como una forma legítima de relación, basadas en relaciones de poder desiguales y opresivas entre hombres y mujeres, que validan el uso de la fuerza y la violencia para la “supuesta” resolución de conflictos.

La cultura patriarcal, al situar a “lo masculino” y a los hombres como referencias de lo común/universal, normaliza la violencia contra las mujeres. Esto hace que ante un caso de violencia contra la mujer con frecuencia no se produzca una crítica real, sino que se tienda a justificar y a integrarlo alrededor de dos ideas:

- a. Cuando la agresión no ha causado lesiones graves, se presenta como un “conflicto de pareja” que debe ser resuelto dentro de la propia relación.
- b. Cuando el caso es más grave o produce la muerte de la mujer, se buscan justificaciones en el agresor (alcohol, drogas, trastornos psíquicos, alteraciones emocionales, etc.) o en la propia víctima, la cual es considerada a veces como “provocadora” de la propia reacción violenta.

Una parte de la violencia que sufren las mujeres queda invisibilizada y otra parte en la impunidad, con lo cual no se modifican las circunstancias que causan dicha violencia, sino que, al contrario, se refuerzan.

Algunos factores del nivel social (o estructural de los sistemas sociales, culturales, económicos y políticos a nivel macro) que inciden, facilitan o perpetúan la violencia:

- La aceptación de la violencia como forma de resolución de conflictos, tanto a nivel global (como las guerras) como cotidiano (como las peleas, discusiones, insultos o descalificaciones).
- Creencias y normas socioculturales que otorgan al hombre control sobre el comportamiento de las mujeres.
 - La noción de masculinidad está ligada a la autoridad, el honor, la agresión o la dominación.
 - La idealización del amor romántico.
 - La rigidez de los roles de género, asociada a la estigmatización de conductas no estereotipadas de hombre y mujer y a la inflexibilidad de la división sexual en la conducta, en la vestimenta, en los juegos, en los trabajos, en los deportes, en los estudios, etc.
 - La idea de propiedad masculina sobre la mujer asociada a su cosificación.
 - El consentimiento social del castigo físico hacia las mujeres, casi como “derecho” de los hombres.

Exosistema o Nivel Institucional y Comunitario:

Este nivel corresponde a los factores estructurales que afectan los entornos cotidianos donde se desarrollan las relaciones de poder. Incluye el conjunto de instituciones sociales que encarnan y transmiten las creencias y valores del macrosistema, jugando un papel importantísimo en la perpetuación de estas creencias. Aquí encontramos a las instituciones educacionales y sanitarias, medios de comunicación, organismos judiciales, espacios laborales y recreativos, etc.

Algunos factores del nivel institucional y comunitario (redes sociales e instituciones formales e informales) que inciden, facilitan o perpetúan la violencia son:

- Pertenencia a grupos o redes en los que se reivindique la violencia como ejercicio de poder.
- Si la violencia es de dominio público o privado, lo que por tiempo llevó a definir el accionar del Estado y de las policías fuera de los hogares. Esta dicotomía público/privado en que se ha debatido, en donde la violencia contra las mujeres las aísla de sus redes sociales y familiares, situación que impide, por ejemplo, que las mujeres acudan a alguna institución o persona de su red para buscar ayuda, acompañamiento o atención adecuada.
 - La afirmación de la identidad de grupo, en casos donde el ejercicio de violencia contra las mujeres es parte de un contexto de violencia organizada, por ejemplo, la producida por pandillas, grupos armados ilegales e incluso la injerencia permanente de fuerzas legales del Estado, como ocurre en conflictos armados.
 - La idea de “hombre como miembro del grupo de hombres” y la percepción que hace creer que si no se actúa como se espera que lo haga “un hombre”, se convierte en un mal hombre, permitiendo que todo el grupo sea cuestionado por la debilidad mostrada.

Mesosistema:

Corresponde a los ambientes inmediatos de convivencia y las interrelaciones de dos o más entornos en los que las personas participan activamente. En este caso se incorporan las redes de amistad o referentes externos a la familia.

Algunos factores del nivel relacional “no íntimo” (relaciones interpersonales entre compañeros/a de trabajo, redes de amistad y comunidad) que inciden, facilitan o perpetúan la violencia son:

- Legitimación de la violencia como forma de solucionar los conflictos familiares, interpersonales y comunitarios.
- Ordenamiento familiar y/o comunitario en torno a la figura masculina.
- Dominación económica masculina.

Microsistema:

Corresponde a las relaciones más directas y cercanas a la persona, es decir, su red primaria de apoyo. En este nivel se consideran elementos de la familia, tales como su historia, patrones de interacción familiar, siendo las familias autoritarias o con prácticas rígidas o que usan la violencia como código de comunicación, más proclives a la violencia contra las mujeres en contexto de pareja.

Algunos factores del nivel relacional “íntimo” (relaciones interpersonales entre familiares y amigas/os cercanas/os) que inciden, facilitan o perpetúan la violencia son:

- El ordenamiento familiar patriarcal, es decir, la organización jerárquica de la familia en torno al varón como tomador de decisiones.
- La dominación económica masculina refuerza la idea de inferioridad y dependencia de la mujer ante el varón proveedor.
- El conflicto familiar y las maneras en las que se transmiten los desacuerdos al interior de la familia.

Sistema Individual o nivel micro social:

Es posible ver en la misma persona distintas áreas que la influyen y determinan de diversas maneras. En este nivel Brofenbrenner describió 4 dimensiones que son las: cognitiva, conductual, psicodinámica e interaccional.

Algunos factores del nivel individual (personalidad y capacidades individuales frente a la violencia) que inciden, facilitan o perpetúan la violencia son:

- Antecedentes de conductas violentas o de autodesvalorización.
- Aspectos e historias personales y de relaciones familiares, tales como aislamiento social, aprendizaje de la violencia, baja autoestima, carencias emocionales, falta de desarrollo y/o uso de recursos personales, experiencias de violencia en la infancia, violencia entre padre y madre o cuidadoras/es, entre otros.
- Situaciones de crisis individuales o conductas adictivas (tales como el alcohol o drogas o prácticas de ludopatía, por ejemplo), que además de determinar el nivel personal también afectan el nivel relacional. Estas conductas y situaciones actúan como estresantes sociales o factores de riesgo e influyen en la expresión y manifestación de la violencia contra las mujeres.

Violencia de Género contra la Mujer: realidad nacional

En el estudio Desigualdades, realizado por PNUD (2017) en Chile, se establece que el 41% de la población encuestada declara haber vivido en el último año alguna forma de maltrato. Esta encuesta se realiza en la población total del país, no sólo en la población laboral. Entre las conductas que incluyen esta categoría de maltrato se encuentran: ser pasado a llevar, ser mirado en menos, ser

discriminado y tratado injustamente. Al consultar sobre las razones del mencionado maltrato se encuentran “ser mujer” en un 41%, seguida de la clase social (43%), seguidas de “el lugar donde viven”, “su vestimenta” y “su trabajo u ocupación”. El estudio del PNUD concluye que la observación de las/os chilenas/os es de “el machismo y el clasismo gatillan todo tipo de experiencias de menoscabo y discriminación”.

Al abordar los lugares donde se producen los malos tratos mencionados en el documento de PNUD (2017), nombra tres lugares, siendo el trabajo el primero de ellos (44%), seguidos por la calle (33%) y los servicios de salud (33%). Lo que es muy significativo para el tema que estamos revisando, al mirar la violencia laboral en el personal que trabaja en las instituciones de salud. Más aun cuando se revisan los resultados por sexo, continúa señalando el documento, las mujeres mencionan más los servicios de salud, los hombres el lugar de trabajo y la calle. Esto último está asociado a la tendencia generalizada de que las mujeres suelen ser las encargadas del cuidado de niñas, niños, personas mayores y personas enfermas, por lo tanto, se relacionan con mayor frecuencia con los servicios sanitarios.

La encuesta PNUD pregunta a las personas que tuvieron experiencias de malos tratos quiénes los maltratan. Entre la extensa lista de opciones ofrecidas, las opciones más escogidas fueron “un desconocido” (43%), los funcionarios públicos (34%) y los jefes (26%) (PNUD, 2017).

En la actualidad el tema de la violencia contra la mujer y la violencia de género son temas urgentes en la agenda nacional. Una de las principales demandas de las movilizaciones feministas de 2018 fue acabar con el acoso en todas sus formas. Aunque se visibilizó el acoso callejero y el que ocurre en las aulas, el que sufren las mujeres en sus trabajos no es fácil de enfrentar: el miedo de víctimas y testigos a perder el empleo y la revictimización que sufren las afectadas durante el proceso judicial, desalientan la denuncia. Según la Dirección del Trabajo entre 2018 y 2020 en Chile se contabilizaron 1.597 denuncias por acoso sexual laboral en el sector privado, y 225 en el sector público, entre los años 2018 y 2019⁷.

De las denuncias señaladas anteriormente, la principal afectada fue la mujer. Del total de denuncias recibidas el 60% (986) quedó registrado que la afectada es mujer, en el 35% de los casos no se identificó género y en el 4% se informó que el reclamante era hombre (CIPER 2021).

En el sector público la información disponible es la del Servicio Civil, que según su informe las denuncias realizadas el 2020 fueron 1.288, que corresponden a acoso laboral (46,6%), maltrato laboral (42,1%) y acoso sexual (11,3%), siendo en su mayoría presentadas por mujeres, en un 72,6 % de los casos⁸.

En un estudio, realizado en trabajadoras y trabajadores chilenos, sobre el modo en que las desigualdades de poder basadas en el género, interactúan con desigualdades de poder en las relaciones

⁷ CIPER 2021

⁸ <https://www.uccentral.cl/noticias/genero-y-diversidad/denuncias-en-el-sector-publico-afectan-mayoritariamente-a-mujeres>

laborales, determinando una mayor vulnerabilidad de las mujeres a la violencia en los espacios de trabajo, Díaz y otros (2017) concluyen lo siguiente:

- La percepción de las entrevistadas y los entrevistados es que la violencia laboral es expresión de un modelo de relaciones laborales determinado por el verticalismo y por estilos de liderazgo y de supervisión autoritarios; los que son transmitidos desde los cargos de mayor poder a los cargos de menos poder.
- La violencia laboral hacia las mujeres se expresa en los espacios de trabajo en actitudes y conductas “machistas”, en acoso sexual y en discriminaciones asociadas al uso de derechos de maternidad.
- Las mujeres están doblemente expuestas a violencia laboral por un bajo poder formal en la estructura ocupacional y por un bajo poder social que emana de relaciones de género que las subordinan y discriminan.
- El ámbito del trabajo es un espacio de reproducción del sistema de relaciones sociales en un sentido amplio, y en particular, del sistema de relaciones de género que desvaloriza y discrimina a las mujeres.

Estereotipos de Género

Los estereotipos son definidos como la “imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad, con carácter inmutable”⁹. Estos permiten simplificar la realidad, y de este modo hacerla más comprensible. En cierto sentido actúan en torno a la angustia existencial del ser humano por la complejidad de la realidad que le corresponde vivir. Facilitan la socialización, el desarrollo y la integración de los individuos en un entorno agresivo, desconocido, incomprensible o inaccesible. Los estereotipos también son definidos como creencias populares sobre grupos sociales específicos o sobre determinada clase de individuos.

La psicología social incorpora los estereotipos como parte de las actitudes, aludiendo a los componentes cognitivos de las mismas, las que se pueden entender como “verdades” socialmente compartidas y mayoritariamente incorrectas.

El prejuicio, en cambio, entraría en el territorio de lo individual y corresponde a la “opinión previa, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal”. Se entiende como el proceso de formación de un concepto o juicio acerca de una persona o situación de forma anticipada o preconcebida, e implica la elaboración de ideas, creencias, actitudes, juicios u opiniones antes de someterlos a la primacía de la evidencia¹⁰.

El estereotipo alude al componente cognitivo de las actitudes, mientras que el prejuicio apela al componente afectivo. Ambos se relacionan con el componente comportamental o conativo que se materializa en las conductas discriminatorias y estigmatizantes.

⁹ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española

¹⁰ En: Pla, I. y otros. 2013.

Al observar la función de los estereotipos en los procesos de socialización, es muy importante señalar que facilitan la identidad social y la conciencia de pertenecer a un grupo social. Ya que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes del grupo, es una manera de permanecer integrado a él (González, 1999).

Tanto prejuicios como estereotipos constituyen modos de acercamiento y enfrentamiento de la persona con la realidad, siendo su mayor riesgo cuando a partir de ellos se definen decisiones individuales y colectivas.

La fuerte conexión entre prejuicios y estereotipos se mediatiza por las categorías a las que pertenecen las personas (González, 1999). Cuando aplicamos los estereotipos y los prejuicios, lo hacemos bajo la influencia de múltiples categorías o variables sociales, tales como el edad, sexo, nacionalidad, cultura, etnia o clase social, estatus migratorio, estatus laboral, apariencia o aspectos general, entre otros. De modo que encontramos estereotipos y prejuicios diferentes para cada grupo social. Expresiones tales como ‘las mujeres latinas son muy cariñosas’ o ‘los alemanes son muy fríos’ son ejemplos de atribuciones estereotipadas.

González (1999), señala que dentro del espectro de los estereotipos, los estereotipos de género constituyen una categoría específica, pues aluden a un conjunto estructurado de creencias y expectativas compartidas, dentro de una sociedad, acerca de las características que poseen (componente descriptivo) y deben poseer (componente prescriptivo) las mujeres y los hombres como grupos, sexual y genéricamente, diferentes. En los estereotipos de género, la feminidad se identifica con subordinación, entrega, pasividad y seducción, mientras que la masculinidad presupone poder, propiedad y potencia. En cualquier caso, el género no puede verse únicamente como una simple estructura binaria y heteronormativa; sino que se compone de estructuras sociales mutables y flexibles, que cambian y se regeneran constantemente marcando lugares diferenciados para las mujeres y para los hombres¹¹. Esta intersección origina un contexto complejo de desigualdades que operan de forma dinámica y que condicionan las relaciones de género. En este contexto interseccional, las personas se significan en términos de estructuras sociales que comportan relaciones de poder derivadas de diversas categorías: patriarcado, racismo, clasismo o heterosexismo entre otras.

El cuadro a continuación representa la dinámica de generación de un estereotipo, que se inicia en una observación o apreciación sobre una situación, la que se desplaza a un conjunto de situaciones categorizadas a partir de un criterio, finalmente se establece un juicio que reduce la observación con una categoría:¹²

¹¹ González, B. 1999.

¹² OIT. 2014

¿CÓMO CREAMOS ESTEREOTIPOS?

- 1 **Observamos:** Expresamos una opinión objetiva, basada en anécdotas concretas o situaciones individualizadas de mujeres en el trabajo.
 - “María dijo que no se podía quedar a una reunión fuera del horario de trabajo porque no tenía con quién dejar a sus hijos”
- 2 **Generalizamos:** Consideramos el caso específico como algo general.
 - “No se puede contratar a mujeres para este tipo de trabajo porque siempre se tienen que ir a la hora”
- 3 **Las consecuencias son:** Consideramos a las mujeres como no aptas o menos aptas para un trabajo.
 - “Las mujeres no pueden dar la dedicación a la empresa que exige el puesto”



Fuente: Todaro y Abramo (2013): *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Documentos PRIGEPP.

La OIT (2014) en su Guía para la Acción denominada “Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo”, en torno a los estereotipos con que se relacionan las personas en el mundo del trabajo, establece los siguientes ejemplos, los que mencionamos a continuación:

EL TEMA La fuerza y resistencia física	ESTEREOTIPOS “Las mujeres no tienen suficiente fuerza para trabajar en la construcción”
REFLEXIONEMOS	
<ul style="list-style-type: none"> • La fuerza física depende no solo del sexo: también depende del entrenamiento y la experiencia previa. Muchas ocupaciones tradicionalmente femeninas requieren gran fuerza y resistencia. Ejemplos: Comadrona y trabajadora doméstica. • Cada vez más la tecnología suple la fuerza física en el trabajo. 	

EL TEMA Las competencias y habilidades laborales	ESTEREOTIPOS “Las mujeres son más ordenadas y mejores administradoras” “Las mujeres no sirven para la mecánica”
REFLEXIONEMOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Con frecuencia se asume que las mujeres son más aptas que los hombres para los trabajos de cuidado (educación, servicio al cliente, etc.) o de administración; y los hombres, más aptos que las mujeres para trabajos técnicos manuales (electricidad, fontanería, construcción, etc.) o de manejo de vehículos (motorista, repartidor, etc.). • El ingreso cada vez mayor de mujeres y hombres en ramas no tradicionales para su sexo demuestra que las competencias dependen de la preparación y la experiencia previa, y no del sexo de la persona. 	

<p>EL TEMA</p> <p>La disponibilidad y flexibilidad de tiempo y la movilidad</p>	<p>ESTEREOTIPOS</p> <p>“Las mujeres tienen que ocuparse de sus hogares; y no tienen disponibilidad total para viajar”</p>
<p>REFLEXIONEMOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como el trabajo reproductivo recae fundamentalmente en las mujeres, el acceso al empleo o a determinados tipos de empleo dependerá de sus posibilidades de lograr apoyos para liberarse de responsabilidades reproductivas y contar con tiempo. • A pesar de ello, cada vez más mujeres asumen trabajos que demandan movilidad u horarios exigentes, y cada vez más empresas toman medidas para facilitar la conciliación familiar de sus empleadas y empleados. 	

<p>EL TEMA</p> <p>La capacidad de dirección</p>	<p>ESTEREOTIPOS</p> <p>“Los hombres son más racionales” “Las mujeres son más complicadas para dirigir”</p>
<p>REFLEXIONEMOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persisten ideas que justifican mayor capacidad/habilidad de los hombres para dirigir y liderar equipos. • Incluso en los sectores donde son mayoría las mujeres, los puestos de mayor jerarquía suelen estar ocupados por hombres. • Sin embargo, actualmente hay cada vez más mujeres directivas y líderes de empresa. Según informes internacionales, las empresas que cuentan con mujeres en altos puestos ejecutivos tienden a tener mayores niveles de capitalización del mercado que las que tienen menor equilibrio de género. 	

<p>EL TEMA</p> <p>La maternidad y los costos laborales para las empresas</p>	<p>ESTEREOTIPOS</p> <p>“Las mujeres faltan a trabajar más que los hombres. Por eso, le cuestan más a la empresa”</p>
<p>REFLEXIONEMOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo reproductivo se considera todavía como una responsabilidad personal de cada mujer y de cada familia, y no como un bien y una necesidad social y, por tanto, un bien y una necesidad empresarial. • Según diversos estudios, las ausencias al trabajo son similares en mujeres y hombres, aunque las causas son diferentes: los hombres faltan a trabajar sobre todo para realizar gestiones administrativas o asistir a actos sociales o capacitaciones; y las mujeres lo hacen más por motivos familiares (como una enfermedad de un hijo) que por causa propia. • En los análisis económicos no se tienen en cuenta factores importantes como la productividad, la fidelidad a la empresa o la capacidad de adaptación, que influyen de forma determinante en la rentabilidad empresarial. 	

Caracterización de trabajadoras y trabajadores de los Servicios de Salud

El perfil biodemográfico y las características del personal de salud configuran una diversidad de necesidades y expectativas, determinadas por una mayoría de dotación de mujeres, jefas de hogar y un personal en vías de envejecimiento, determinan un conjunto de situaciones complejas, en particular respecto del estado de salud general de la “organización”.

Es posible establecer la siguiente caracterización general de nuestro personal del sistema público de salud en Redes Asistenciales¹³:

Para diciembre de 2020, la cantidad de personas que trabajaban en las redes asistenciales de salud pública (sin considerar la Atención Primaria de Salud) era de 151.310 funcionarias y funcionarios; distribuidos en los 29 Servicios de Salud del país. Un 31.5% de éstos se concentra en los seis (6) Servicios de Salud de la Región Metropolitana. Los Hospitales Base por su parte concentran el 45.4% de la dotación.

La presencia de mujeres alcanza el 68.7% del total de la dotación; este porcentaje alcanza un 74.1% en el personal de estatuto administrativo y sólo un 45.3% en el personal afecto a las leyes médicas. La necesidad de compatibilizar responsabilidades familiares con un sistema de trabajo en turnos es un desafío que el Sistema de Salud Pública debe enfrentar como parte de la exigencia de modernización de los procesos de gestión de personas al interior de la Red. Al respecto se puede mencionar que el 37% de la fuerza laboral en salud se desempeñan en sistemas de turnos.

Por otra parte, desde la perspectiva de la administración del Estado, el estamento Técnico representa el 38.2%, el estamento de profesionales un 34.6%, el estamento de auxiliares un 13.7% y el estamento administrativo un 13.3%.

En relación con la distribución por grupos de edad, la dotación se concentra mayoritariamente entre los grupos de 25-34 años con un 35%, el grupo de 35-44 con un 28.2% y el grupo de 45-54 años con un 19.7%. El grupo de 65 años y más, representa solo un 0.9%. En cuanto al envejecimiento, un 34.6% de la dotación se encuentra en un tramo de edad superior o igual a los 45 años. Estos datos comparados con informes de años previos revelan una disminución del envejecimiento de la dotación, seguramente atribuible al despliegue de los procesos de incentivo al retiro y a la incorporación de más personal y joven durante la pandemia (MINSAL – DIGEDEP, 2021).

Respecto del tipo de afiliación de salud, en su mayoría cotizan en FONASA, con un 69.2%, mientras que la afiliación a ISAPRE es de un 30.1%. De acuerdo a los datos, podemos desprender que el 69,2% de las funcionarias y los funcionarios que se desempeñan en la red asistencial, son potenciales usuarias y usuarios del sistema de financiamiento público de salud.

En la afiliación a régimen previsional, un 90% de la dotación cotiza en AFP y un 3.1% aún permanece en el Instituto de Previsión Social (IPS - CANAEMPU).

En relación con los sistemas de turnos nocturnos cabe señalar que, aproximadamente un 37% del total de la dotación realiza sistemas de turnos, en regímenes de cuarto, tercer, u otro turno y que la mayoría es personal no médico (MINSAL – DIGEDEP, 2021).

¹³ MINSAL. DIGEDEP. Departamento de Salud ocupacional y Gestión Ambiental. 2021.

Fundamentos legales y normativos para la protección de los derechos de la mujer

En 1994, se acuerda la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”), único instrumento internacional que protege, específicamente, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. En su Art. 1; explicita que “debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (1994).

En la Convención de Belém do Pará, los Estados parte acordaron que la violencia contra las mujeres: “...constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”, “...es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”, “...trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases”. Este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas.

Quince años antes, en 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por su nombre en inglés). Suele describirse como la declaración internacional de derechos de las mujeres. Este instrumento internacional establece el marco para las medidas nacionales orientadas a poner fin a la discriminación contra las mujeres en los ámbitos social, económico, cultural y político. También fue el primer acuerdo internacional que incluyó términos específicos sobre las responsabilidades iguales de los hombres y las mujeres en la vida familiar y la importancia de transformar las normas de género en los ámbitos social y cultural. El artículo 5 establece que los Estados deben tomar medidas para “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

Tras estos largos años de vigencia de las convenciones antes mencionadas, Naciones Unidas (CEDAW) a través de la Recomendación N°35 viene a insistir y corroborar que el concepto de “violencia contra la mujer”, tal como se define en los instrumentos señalados, hace hincapié en el hecho de que dicha violencia está basada en el género. Para ello propone el uso de la expresión “violencia por razón de género contra la mujer”. Concepto que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia. De este modo, el concepto refuerza la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes (Naciones Unidas, 2017).

Respecto a cómo prevenir la violencia de género contra la mujer, la Recomendación N°35, señala que los Estados deben adoptar medidas preventivas adecuadas para abordar las **causas subyacentes de la violencia por razón de género contra la mujer, en particular las actitudes patriarcales y los**

estereotipos, la desigualdad en la familia y el incumplimiento o la denegación de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la mujer, y promover el empoderamiento, la capacidad de acción y las opiniones de las mujeres (Naciones Unidas, 2017).

El Estado de Chile ha avanzado en la incorporación en su estructura normativa y legislativa en torno al establecimiento de derechos y a la garantía de los mismos. Durante las últimas décadas el Congreso Nacional, ha despachado leyes en torno a los derechos de las mujeres, en donde se describe y se sanciona la violencia contra la mujer.

A continuación, se presentan brevemente las leyes más significativas para avanzar en la erradicación de todas las Violencias contra todas las Mujeres en todos los espacios y contextos, las que han significado un avance en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por razones de género. Y también se mencionan, los instrumentos de carácter regional e internacional que abordan la temática.

Mencionaremos algunas leyes, reformas legales y normativas que han significado situar a la mujer en “igualdad” respecto al hombre, o bien, han reconocido derechos y avanzan en acciones positivas contra la erradicación de la violencia de género contra la mujer:

Ley N. ° 19.611 (1999), que establece igualdad jurídica entre hombres y mujeres, al reformar el artículo 1° de la Constitución, para incluir hombres y mujeres.

Ley N. ° 20.005 (2005) Acoso Sexual en el Trabajo, modifica el Código del Trabajo para tipificar y sancionar esta manifestación de la violencia, que afecta principalmente a las mujeres en el ámbito laboral, creando un sistema de denuncia ante el/la empleador/a y ante la Inspección del Trabajo y Tribunales Laborales, cuando es el/la empleador/a quien incurre en la conducta de acoso. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Ley N. ° 20.255 (2008) sobre Reforma Previsional, crea el sistema solidario de pensiones, corrigiendo algunas de las históricas desigualdades de género.

Ley N. ° 20.607 (2012) tipifica y sanciona el Acoso Laboral: “Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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”.

Ley N. ° 20.609 (2012) establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio). Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria. Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada

por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. En su artículo 2° establece, al definir la discriminación arbitraria, la asimila a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que podrá producirse entre otras, en circunstancias motivadas por el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.

Ley N.° 20.955 (2017) Normas de Aplicación General Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral “Potenciar a los servicios públicos para que desarrollen acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo, con el fin de aumentar la productividad, cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía”.

Ley N. ° 21.120. (2018) Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, y la rectificación de sexo y nombre registral. El derecho a la identidad de género consiste en la facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar la rectificación de éstos. Según su Artículo 2°; el objeto de la ley es regular los procedimientos para acceder a la rectificación de la partida de nacimiento de una persona en lo relativo a su sexo y nombre, ante el órgano administrativo o judicial respectivo, cuando dicha partida no se corresponda o no sea congruente con su identidad de género.

Para efectos de esta ley, se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento.

Lo dispuesto en los incisos anteriores podrá o no involucrar la modificación de la apariencia o de la función corporal a través de tratamientos médicos, quirúrgicos u otros análogos, siempre que sean libremente escogidos.

Instructivos presidenciales:

2006 Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL): Este Instructivo Presidencial promulgado el 15 de junio de 2006, entregó directrices e instrucciones para implementar el Código de Buenas Prácticas Laborales. Se materializa un compromiso gubernamental y reafirma la voluntad del Estado -en su rol de empleador- de impulsar políticas y medidas contra la discriminación laboral, que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público, favoreciendo el desarrollo de políticas de Gestión de Personas en los servicios públicos.

2015 Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. Las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellas trabajan. “Desarrollar acciones para la prevención y sanción del acoso laboral y del acoso sexual”.

2018 Instructivo Presidencial Igualdad de Oportunidades y Prevención y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual. Establece acciones que deberán desarrollar los Servicios Públicos: Inclusión de la temática en Códigos de Ética; inclusión de la temática en PAC y Estrategia Trienal, elaboración de planes anuales de prevención, actualización procedimientos de Denuncia, Investigación y Sanción, inclusión de la temática en Procesos de inducción, inclusión de la temática en sistemas e instrumentos, difusión y sensibilización, formación y capacitación de actores críticos y monitoreo y seguimiento de acciones.

La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 5° señala que “el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”¹⁴, por tanto, todo convenio ratificado por el Estado, es ley en el territorio nacional. A continuación, se mencionan las principales Convenciones y tratados de carácter regional e internacional que abordan el derecho de las mujeres y sobre la erradicación de la violencia de género.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW- (1979, ratificada por Chile en 1989), considerada como la Carta Magna de los Derechos de las Mujeres. Obliga a todos los Estados que la han ratificado a condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

Si bien esta Convención no menciona explícitamente la violencia contra las mujeres, obliga a los Estados Partes a proteger a la mujer contra cualquier tipo de violencia que se produzca en la familia, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida social, al reconocer la violencia de género, por ser mujer como un acto de discriminación ya que la deja en una posición de desventaja o discriminación para el pleno goce y ejercicio de sus derechos en distintos ámbitos, siendo el primero a la vida e integridad física, pero también otros, como acceso y mantención en el trabajo, libertad ambulatoria sexual, participación social, comunitaria y política.

Por lo anterior, esto es el impacto de la violencia de género contra las mujeres en la igualdad de goce y ejercicio de derechos, ha generado al menos dos importantes Recomendaciones Generales del Comité de Seguimiento de la aplicación de la CEDAW, que se refieren a la relación o efectos que hay entre violencia y la discriminación contra la mujer. La primera de ellas, la Recomendación General N. ° 19, “La Violencia contra la Mujer”, (Comité CEDAW, 1992); y últimamente más extensa y robusta, la Recomendación General N. ° 35, “Sobre la violencia por razón de género contra la mujer”, por la que se actualiza la Recomendación General N. ° 19, (Comité CEDAW, 2017).

Nuestro país, al suscribir esta convención, establece la necesidad de generar políticas de Estado que conduzcan a la igualdad de género en derechos entre hombres y mujeres.

Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, (2017)

Instrumento asociado a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que surge a en base a los informes de implementación y ejecución de la Convención, produciendo una serie de recomendaciones a los Estados parte para la mejora constante.

¹⁴ Constitución de la República de Chile (1980)

En este instrumento se establece, que, a pesar de los avances, la violencia por razón de género contra la mujer ya sea cometida por Estados, organizaciones intergubernamentales o agentes no estatales, particulares y grupos armados entre otros, sigue siendo generalizada en todos los países, con un alto grado de impunidad. Se manifiesta en una serie de formas múltiples, interrelacionadas y recurrentes, en diversos ámbitos, del privado al público, incluidos entornos tecnológicos, y trasciende las fronteras nacionales en el mundo globalizado contemporáneo.

En el documento se establece que la violencia contra la mujer está basada en el género, sugiere el uso de la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia. La expresión refuerza aún más la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes.

Considera que la violencia por razón de género contra la mujer está arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar el control o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres.

Establece una serie de recomendaciones, enfatizando que todas las medidas deberían aplicarse con un enfoque centrado en la víctima o superviviente, reconociendo a las mujeres como titulares de derechos y promoviendo su capacidad para actuar y su autonomía. Las medidas deberían concebirse y aplicarse con la participación de la mujer, teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres afectadas por las formas interrelacionadas de discriminación¹⁵.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (de la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, de 1993).

Este instrumento internacional define la violencia contra las mujeres como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Esta Declaración afirma que la violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de éstas; y manifiesta una preocupación especial por algunos grupos de mujeres, particularmente vulnerables a la violencia, como por ejemplo las pertenecientes a pueblos indígenas, las migrantes, refugiadas, en situación de calle, las que habitan en zonas rurales o remotas, las detenidas o recluidas en instituciones, las mujeres con discapacidad, las niñas, las mujeres mayores y las que se encuentran en situaciones de conflicto armado.

¹⁵ ACNUR. 2017. Recomendación General N° 35 sobre la violencia de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general N° 19 <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en junio de 1994, em Belém do Pará, Brasil, ratificada por Chile en 1996).

Es el único instrumento internacional que protege, y establece por primera vez, específicamente, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, como un derecho humano fundamental. En efecto, esta Convención señala que la violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, impidiendo de manera total o parcial el goce de derechos tales como: el derecho a la vida; el derecho al respeto de la integridad física, psíquica y moral; el derecho a la libertad y a la seguridad personal; el derecho a no ser sometida a torturas, ni a tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes; el derecho a que se respete su dignidad; el derecho a igualdad de protección ante la ley, entre otros.

Declaración de Pachuca “Fortalecer los esfuerzos de prevención de la violencia contra las mujeres” emitida por su Comité de Expertas y Mecanismo de Seguimiento, el MESECVI- (2014).

Esta declaración forma parte de los instrumentos complementarios a la Convención Interamericana de Belém do Pará o Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Esta Declaración recomienda a los Estados visibilizar todas las manifestaciones de la violencia contra las mujeres y la interrelación entre ellas; fortalecer el enfoque en la prevención primaria de la violencia contra las niñas y mujeres como parte de una respuesta integral multisectorial; y luchar contra la cultura de impunidad en contra de mujeres y niñas y contra la utilización de estereotipos discriminatorios y el sexismo en los medios de comunicación, focalizando el actuar preventivo en tres ámbitos: legislativo y políticas públicas, educación y comunicación.

Principios de Yogyakarta (2006).

Es una declaración de un conjunto de expertos, aunque no legalmente vinculante, plantea 29 Principios legales internacionales sobre la orientación sexual y la identidad de género que identifican los derechos específicos, y las obligaciones y deberes relacionados que corresponden a los Estados, para garantizar que las personas LGBTI puedan ejercer y disfrutar de sus derechos humanos.

Son un conjunto de principios que versan sobre las leyes internacionales de derechos humanos y su aplicación a las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Compilados durante una reunión de expertos en Yogyakarta, Indonesia, los Principios presentan las obligaciones que los Estados deben asumir para garantizar que las personas LGBTI puedan gozar de sus derechos de la misma manera que cualquier otra persona en la sociedad. No crean ningún derecho nuevo, sino que son la enunciación de derechos ya existentes. Los Principios de Yogyakarta están basados en las leyes internacionales de derechos humanos según están reflejadas en los tratados regionales e internacionales; la jurisprudencia de los órganos de los tratados de derechos humanos y tribunales y comisiones especializados; la interpretación autorizada de los Relatores Especiales y grupos de trabajo de la ONU; opinión de expertos; y prácticas en los Países¹⁶.

Estos Principios de Yogyakarta cobran especial relevancia legal en Chile, con ocasión de la entrada en vigor de la Ley N. ° 21.120, que reconoce y da protección al Derecho de la Identidad de Género.

¹⁶ https://outrightinternational.org/sites/default/files/Guia_del_activista_Principios_Yogyakarta.pdf

Convenio N. ° 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes es del año 1989, siendo ratificado por Chile en el año 2008. Plantea el derecho a la autodeterminación de los pueblos, y dentro de éste, el de las mujeres indígenas a una vida libre de violencia.

Estrategias Para el Abordaje de los Prejuicios y Estereotipos de Género a la base de la Violencia Laboral

Como ya se ha mencionado, este documento consta de una parte con antecedentes conceptuales y normativos respecto de la violencia laboral, la violencia contra la mujer y los estereotipos de género y otra, que se presenta a continuación, que desarrolla de manera práctica la forma de trabajar y abordar estas temáticas en el ámbito laboral con apoyo de actividades especialmente diseñadas.

Debemos señalar que, para un adecuado despliegue de estas iniciativas en los establecimientos de salud, se debe contar con el compromiso de la dirección de Servicio de Salud / Establecimiento y la participación activa de las áreas de Gestión y Desarrollo de las Personas.

Lo anterior ya que, a través de estas estrategias, complementarias y no excluyentes, se busca la incorporación de la perspectiva de género en los procesos habituales de la institución de salud. Es decir, no se está proponiendo la creación de procesos independientes especialmente para este propósito, sino, una invitación a afinar la mirada respecto del trabajo que se realiza cotidianamente para avanzar hacia la equidad de género en el sector.

Las estrategias que se presentan a continuación son:

1. **Comunicación de riesgo de la violencia laboral de género:** aborda el diseño e implementación de acciones en torno a la comunicación de riesgo frente a las causas y efectos de la violencia laboral de género en los equipos de trabajo y en la organización; enfatizando la deconstrucción de los estereotipos de género predominantes en el sector salud.
2. **Concienciación y compromiso con el Buen Trato Laboral, erradicando la Violencia de Género:** busca desarrollar conciencia sobre la importancia de generar relaciones saludables en el contexto laboral, comprometiendo a toda la comunidad funcionaria con el buen trato laboral, la conciencia sobre la violencia de género en el trabajo como una vulneración a la dignidad de la persona, y la erradicación de la violencia de género.
3. **Enfoque de Derechos Humanos y Enfoque de Género:** Orientada a propiciar el reconocimiento de la igualdad de género y los derechos humanos como una garantía que asegura el irrestricto respecto a la dignidad humana, a la no discriminación, la igualdad de oportunidades y al bienestar, favoreciendo el desarrollo de una cultura de la paz.
4. **Gestión de la Información para la igualdad con enfoque de género:** busca incorporar en el levantamiento de información sobre las personas que trabajan en la organización la información y el conocimiento que permitan visibilizar las desigualdades de género, permitiendo que la toma de decisiones se oriente hacia la equidad de género.
5. **Comunicación sin estereotipos para la Igualdad de género:** se refiere a utilizar una comunicación verbal, escrita y audiovisual sin estereotipos y que promueva la igualdad de género en los establecimientos de salud y en el quehacer cotidiano de todos los equipos que conforman la institución.
6. **Incorporación de la Perspectiva de Género en procesos de gestión de personas para Jefaturas:** tiene como objetivo incorporar análisis de género a los procesos de ingreso de

cargos de jefatura, en la descripción del cargo, para su aplicación con foco en la igualdad de género y respeto de los derechos humanos.

Para el desarrollo de esta parte del documento, se presentarán dos elementos para facilitar su aplicación en los espacios laborales en salud:

a.- Estrategias presentadas en un formato de ficha como guía práctica para el despliegue de la estrategia en el lugar de trabajo. Entendemos estrategia como: "... una compleja red de pensamientos, ideas, recuerdos, percepciones, expectativas y experiencias que proporcionan orientación general a las acciones específicas para llegar a donde se anhela". También "un conjunto de acciones diseñadas con el propósito de alcanzar un objetivo".

b.- Glosario con la definición de los conceptos más importantes relacionados con la temática. Esto para poder comprender cada uno de ellos de manera clara y también para servir como insumo a una eventual capacitación o sensibilización en la materia.

Las fichas de cada una de las estrategias se presentan en el siguiente formato:

<u>Estrategia:</u>	
<u>Objetivo:</u>	
<u>Población destinataria</u>	<u>Objetivos Específicos por población destinataria</u>
<u>Niveles de responsabilidad:</u> (se señala la responsabilidad de cada actor, según nivel jerárquico: Directivos, jefaturas intermedias, funcionaria/os)	
<u>Áreas que se deben articular, coordinar y concertar para el logro de la estrategia:</u> (Se mencionan las áreas que debe trabajar en conjunto para el buen logro de la estrategia. Por ejemplo: Comité de buenas prácticas, departamento de capacitación, etc.)	
<u>Aliados estratégicos:</u> (Se señalan organizaciones, instituciones, etc.; con las que se puede establecer alianza para el logro de la estrategia. Por ejemplo, con la mesa regional de género, con universidades locales, etc.)	
<u>Evaluación:</u>	
<u>Conceptos claves:</u>	
<u>Acciones/actividades sugeridas:</u>	

Estrategia 1: Comunicación de riesgo de la violencia laboral de género

Objetivo:

Diseñar e implementar acciones en torno a la comunicación de riesgo frente a las causas y efectos de la violencia laboral de género en los equipos de trabajo y en la organización; enfatizando la deconstrucción de los estereotipos de género predominantes en el sector salud.

Población destinataria

Todas las personas de la organización

Objetivos Específicos por población destinataria

1. Identificar los principales factores de riesgo causantes de la exposición a violencia laboral de género en las funcionarias y funcionarios, en los equipos y en la organización.
2. Identificar los principales efectos asociados a la exposición de violencia laboral de género en las funcionarias y funcionarios, en los equipos y en la organización.
3. Identificar los estereotipos de género que están a la base de la violencia laboral, que forman parte de las relaciones de trabajo, colaborando con su deconstrucción.
4. Identificar las principales causas, factores de riesgo y formas de manifestación que están a la base de la violencia laboral, que forman parte de las relaciones de trabajo, colaborando con su deconstrucción.
5. Difundir las principales causas y efectos de la violencia laboral en las funcionarias y funcionarios, en los equipos de trabajo y en la organización.

Niveles de responsabilidad:

Minsal:

Normativas y/u orientaciones técnicas asociadas a la temática. Disponer de información actualizada en torno a la violencia laboral de género.

Director/a (Servicio de Salud/Establecimiento):

Responsable de la implementación de la estrategia a nivel local, fomentando la participación de todas las funcionarias y funcionarios.

Equipo Transversal de Cuidado del Personas, específicamente Referentes técnicos de género y de violencia laboral:

Responsables de proveer contenidos pertinentes a la estrategia, fomentando la participación de todas las funcionarias y funcionarios.

Área de Comunicación:

Responsable de proveer los soportes comunicacionales para el desarrollo e implementación de la estrategia.

Áreas que se deben articular, coordinar y concertar para el logro de la estrategia:

Gestión y Desarrollo de Personas

Área de Comunicaciones

Calidad de Vida Laboral

Salud Ocupacional

Área de Género

Dirección

Aliados estratégicos:

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (como proveedor de contenidos).

Organismos Administradores de la Ley 16.744

Evaluación:

Indicadores de resultados con técnicas e instrumentos cualitativos.

Se sugiere evaluación ex ante y ex post, generando comparación de niveles de conocimiento sobre los factores involucrados en las causas y consecuencias de la violencia de género en la comunidad funcionaria.

Conceptos claves:

Violencia laboral de género.

Estereotipos de género.

Factores de riesgo ocupacionales.

Definición e identificación de los riesgos individuales y organizaciones con participación y priorización local.

Acciones/actividades sugeridas:

1. Campaña de comunicación de riesgo de la violencia laboral, deconstruyendo estereotipos de género, utilizando los siguientes medios:

Redes sociales de la institución. Se sugiere con frecuencia trimestral.

Sistema cerrado de la institución. (sistemas de circuito de televisión propios de la institución) Se sugiere con frecuencia diaria. Fondos de pantalla.

2. Desarrollo de un instructivo respecto del lenguaje no discriminatorio y con enfoque de DDHH y género, para uso en la institución.

3. Conmemorar las fechas relativas a Violencia de Género:

- 25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- 19 de diciembre: Día Nacional Contra el Femicidio, declarado en la Ley N°21.282, y publicado en el diario oficial el 10 de noviembre del año 2020.

Estrategia 2: Concienciación y compromiso con el Buen Trato Laboral, erradicando la Violencia de Género

Objetivo:

Desarrollar conciencia sobre la importancia de generar relaciones saludables en el contexto laboral, comprometiendo a toda la comunidad funcionaria con el buen trato laboral, la conciencia sobre la violencia de género en el trabajo como una vulneración a la dignidad de la persona, y la erradicación de la violencia de género.

<u>Población destinataria</u>	<u>Objetivos Específicos por población destinataria</u>
1. Directivos(as)	<p>1.1 Accionar en los lugares de trabajo programas de información, educación y formación para los trabajadores y las trabajadoras respecto de la prevención de la violencia de género.</p> <p>1.2. Tomar decisiones en el marco del Buen Trato Laboral, considerando situaciones potencialmente violentas basadas en los prejuicios y estereotipos de género existentes en la institución.</p>
2. Todas las personas de la organización	<p>2.1. Manifestar compromiso con el Buen Trato Laboral y la erradicación de la violencia laboral de género.</p> <p>2.2. Fortalecer las competencias personales de los trabajadores y las trabajadoras (conocimientos, habilidades y actitudes) para reconocer los factores de riesgos asociados a la violencia laboral de género, procurando su erradicación.</p>

Niveles de responsabilidad:

Minsal:

Normativas y/u orientaciones técnicas asociadas a la temática. Ejecutar Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. 2018.

Director/a (Servicio de Salud/Establecimiento):

Responsable de la implementación de la estrategia a nivel local, fomentando la participación de todos/as los funcionarios y funcionarias.

Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas:

Responsable de la gestión de la estrategia.

Equipo Transversal de Cuidado del Personal, específicamente Referentes técnicos de género y de violencia laboral:

Responsables de proveer contenidos pertinentes a la estrategia.

Área de Capacitación:

Responsable de proveer los dispositivos de enseñanza/aprendizaje para el desarrollo e implementación de la estrategia.

Áreas que se deben articular, coordinar y concertar para el logro de la estrategia:

Gestión y Desarrollo de las Personas
Capacitación
Referentes técnicos de Género
Referentes técnicos de Buen Trato Laboral
Comité de Buenas Prácticas Laborales
Dirección

Aliados estratégicos:

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (como proveedor de contenidos).
Observatorio de género.
Servicio Civil
INDH

Evaluación:

Indicadores de proceso.

Indicadores de resultado. Evaluando la incorporación de contenidos y conocimientos en el mediano y largo plazo.

Procurar incluir indicadores de aprendizaje y/o de aplicación de los nuevos aprendizajes, habilidades o actitudes en el lugar de trabajo.

Conceptos claves:

Conciencia preventiva más que sensibilización: Se trata de ir generando un cambio para que la forma de actuar en el trabajo sea diferente e ir creando conciencia adoptando nuevas conductas y adoptando una actitud responsable y de respeto por la protección de la salud y el entorno.

Riesgos laborales
Promoción
Relaciones saludables
Poder formal e informal
Cultura individual y colectiva: decisiones para actuar y sentir.

Acciones/actividades sugeridas:

1. Diseño y difusión de “Declaración institucional sobre compromiso con el Buen Trato Laboral para la erradicación de la violencia laboral de género”.

Esta construcción es un proceso de participación colectiva con la comunidad funcionaria. Se sugiere establecer hitos en el proceso de construcción, tales como: etapa de conversación colectiva (conversatorios), etapa de firmas de declaración, etapa de difusión.

Difundida en las instancias regulares de participación tanto de la comunidad funcionaria, como con la comunidad de usuarios, e informada al intersector.

Esta declaración debe ser difundida en las comunicaciones habituales de la autoridad, como, por ejemplo: pie de firma de documentos oficiales, fondo de pantallas de los computadores, redes sociales institucionales, pie de firma de los correos institucionales.

Se recomienda utilizar la estrategia comunicacional similar a la utilizada en los periodos de acreditación.

Esta declaración debe estar en concordancia con la Visión y Misión Institucional, idealmente debe estar incluida.

2. Realizar levantamiento diagnóstico sobre los estereotipos de género asociados a roles laborales en los establecimientos de la red.

3. Actividad de capacitación a directivos y jefaturas intermedias en torno a las siguientes temáticas: enfoque de género, violencia contra la mujer, no a la discriminación arbitraria, entre otras.

4. Contar con Información clara, relevante y oportuna acerca de datos relevantes de la organización: denuncias, sumarios, acciones de reparación, licencias médicas por salud mental, etc. para toma de decisiones.

5. Se sugiere definir como política institucional de compensaciones y/o reconocimientos no pecuniarios en los equipos de la institución asociada al cumplimiento de estrategias que promuevan el buen trato laboral, la equidad de género y la erradicación de la violencia laboral.

Estrategia 3: Enfoque de Derechos Humanos y Enfoque de Género

Objetivo:

Propiciar el reconocimiento de la igualdad de género y los derechos humanos como una garantía que asegura el irrestricto respecto a la dignidad humana, a la no discriminación, la igualdad de oportunidades y al bienestar, favoreciendo el desarrollo de una cultura de la paz.

<u>Población destinataria</u>	<u>Objetivos Específicos por población destinataria</u>
1. Equipo de Dirección	<p>1.1. Liderar el proceso de reconocimiento de la igualdad de género y de los derechos humanos como ejes centrales de la convivencia institucional.</p> <p>1.2. Comprometer activamente a los/as directivos/as en el desarrollo de la estrategia, su implementación progresiva orientada a la modificación de prácticas transversales</p> <p>1.3. Facilitar el rol activo de los/as directivos/as en la transferencia de comprensión y socialización de las estrategias de DDHH y género a los funcionarios/as dependientes.</p>
2. Jefaturas intermedias	<p>2.1. Implementar y Promover una perspectiva de enfoque de género, de respeto y promoción de los derechos humanos dentro de sus equipos de trabajo.</p>
3. Todo el personal, independiente de su calidad jurídica y/o dependencia, por ejemplo, personal externo	<p>3.1. Participar activamente en la promoción del respeto de los DDHH y la equidad de género.</p>
4. Representantes de Asociaciones Gremiales	<p>4.1. Difundir y promover la comprensión del enfoque de derechos humanos y género.</p> <p>4.2. Promover la implementación en la organización de las orientaciones de prevención de violencia laboral con enfoque de género.</p>

Niveles de responsabilidad:

Equipo de Dirección:

Responsable de la correcta implementación de las orientaciones en la organización

Jefaturas intermedias:

Velar por la implementación, seguimiento y evaluación de las orientaciones en sus equipos.

Funcionarias/os:

Responsables de participar en las actividades de implementación de las orientaciones como sujetos activos del derecho.

Áreas que se deben articular, coordinar y concertar para el logro de la estrategia:

Comunicaciones

Capacitación

Calidad de Vida Laboral

Salud Ocupacional

Equipo Transversal de Cuidado del Personal, específicamente Referentes de Género y Violencia Laboral y Trato

Relaciones Laborales

Comité de Buenas Prácticas Laborales

Participación Ciudadana/Social

Aliados estratégicos:

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

Centros de la Mujer

SEREMI DE SALUD

Universidades Locales

INDH

Departamento de Derechos Humanos de Colegios de Profesionales

Departamento de Género de Colegios profesionales

Evaluación:

Indicadores de proceso, indicadores de resultado.

Cambios en la percepción (estereotipos y prejuicios).

Diagnóstico ex ante y Evaluación ex post, a través de metodologías cualitativas.

Acompañamiento y asesoría.

Conceptos claves:

Derechos Humanos

Igualdad y no discriminación

Igualdad de Género

Interculturalidad

Procesos Migratorios (sólo para consulta: <https://www.bcn.cl/siit/actualidad-territorial/chile-y-la-migracion-los-extranjeros-en-chile/>)

Interseccionalidad

Estereotipos de Género.

Violencia Laboral

Violencia de género

Acciones/actividades sugeridas:

1. Mesas de trabajo con personas expertas en la materia dirigidas a los Equipos de Dirección.
2. Jornadas de Capacitación (curso o diplomado) dirigido a jefaturas intermedias donde se realice la adecuada internalización de los conceptos.
3. Talleres y conversatorios participativos con material audiovisual y actividades prácticas dirigidas a las funcionarias y funcionarios. Por ejemplo: Concursos artísticos, intervenciones culturales, incorporación de la temática en actividades extra programáticas institucionalizadas como por ejemplo: alianzas, aniversarios, torneos deportivos, u otros.
4. Jornadas de Capacitación (curso o diplomado) dirigido a dirigentes gremiales donde se realice la internalización de los conceptos. Se sugiere favorecer la metodología interactiva-interpersonal.

3. Referentes Técnicos	<p>3.1. Proveer a la autoridad del análisis de la incidencia de las desigualdades de género en el clima y la cultura organizacional existentes en la institución-</p> <p>3.2. Proveer a la organización de procedimientos y manuales de Gestión y Desarrollo de Personas actualizados, con enfoque de género y abordando las desigualdades encontradas en la organización.</p> <p>3.3. Implementar las políticas, procedimientos y manuales de Gestión y Desarrollo de Personas actualizados, con enfoque de género y abordando las desigualdades encontradas en la organización.</p>
4.Totalidad de la población funcionaria	4.1. Participar en la entrega de información relacionada con la desigualdad de género, en forma oportuna y veraz.

Niveles de responsabilidad:

Minsal:

Normativas y/u orientaciones técnicas asociadas a la temática. Ejecutar Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. 2018.

Equipo de Dirección

Responsable de la implementación de la estrategia a nivel local.

Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas:

Responsable de la gestión de la estrategia.

Referentes técnicos de género y de violencia laboral:

Responsables de proveer contenidos pertinentes a la estrategia.

Área de Gestión de la Información:

Responsable de proveer los dispositivos de enseñanza/aprendizaje para el desarrollo e implementación de la estrategia.

Jefaturas Intermedias:

Responsables de promover la estrategia en las personas que están bajo su cargo.

Áreas que se deben articular, coordinar y concertar para el logro de la estrategia:

Gestión de la Información

Estadística

Gestión y Desarrollo de las Personas

Desarrollo Organizacional
Referentes de género

Aliados estratégicos:

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género
Instituto Nacional de Estadística (Sección de Género)
CEPAL (Género)
Organismos administradores (ley 16.744)

Evaluación:

Diagnóstico inicial en torno a las desigualdades de género, incluyendo las variables de clima y cultura organizacional.
En una primera etapa se debiera evaluar con indicadores de estructura (contar con la base de datos que permita levantar los datos e información esenciales) así como de proceso que dé cuenta de las sucesivas etapas de desarrollo de esta estrategia.
En una segunda etapa, debiera ser evaluada con indicadores de resultado

Conceptos claves:

Sistema de Información
Datos, información, conocimiento y gestión del conocimiento asociado a la violencia de género
Desigualdades de género
Brechas
Barreras
Inequidades
Interseccionalidad
Interculturalidad
Discriminación
Estereotipos de género

Acciones/actividades sugeridas:

1. Realizar levantamiento de información sobre las desigualdades de género y su incidencia en el clima y cultura laboral presente en el del personal de salud, desagregado por establecimiento dependiente del Servicio de Salud.
2. Revisar y actualizar los sistemas de registro de información de las personas que trabajan en salud, incorporando datos desagregados por sexo y género, y otras vulnerabilidades que puedan contribuyen a la discriminación de las personas, tales como: origen étnico, migración nacional e internacional, entre otras.
3. Instruir a las jefaturas respectivas en la generación de las condiciones necesarias y suficientes para la incorporación de datos en torno a las desigualdades de género.
4. Incorporar en la cuenta pública el plan de igualdad de género.

5. Incorporar el enfoque de género y la igualdad de género en la actualización de las políticas de gestión y desarrollo de personas.
6. Sensibilizar a las/los funcionarias/os que trabajan en el levantamiento, registro y manejo de la información sobre su relevancia.
7. Analizar y realizar informes periódicos sobre las desigualdades de género y su incidencia en el clima organizacional.
8. Realizar difusión y posicionamiento en la organización de las políticas, procedimientos y manuales de Gestión y Desarrollo de Personas actualizados, con enfoque de género y abordando las desigualdades encontradas en la organización.
9. Elaborar sistemas que permitan monitorear las desigualdades de género en el personal de salud, con informes periódicos visados por los equipos directivos.
10. Incorporar en los levantamientos demográficos y epidemiológicos del personal que trabaja en los establecimientos, información que revele las desigualdades de género, tales como: acceso de las mujeres a los cargos de poder dentro de la organización, mujeres jefas de hogar, diversidad sexual, uso del tiempo del cuidado en el hogar diferenciado entre hombres y mujeres; entre otras.

Estrategia 5: Una comunicación sin estereotipos para la Igualdad de género

Objetivo:

Utilizar una comunicación verbal, escrita y audiovisual sin estereotipos y que promueva la igualdad de género en los establecimientos de salud y en el quehacer cotidiano de todos los equipos que conforman la institución.

<u>Población destinataria</u>	<u>Objetivos Específicos por población destinataria</u>
1. Equipo Directivo	1.1. Involucramiento y empoderamiento con la estrategia para liderar y facilitar el proceso hacia una comunicación para la igualdad de género.
2. Jefaturas intermedias	2.1. Velar por el uso de un lenguaje sin estereotipos de género, en los equipos que están bajo su responsabilidad.
3. Coordinadoras/es y referentes técnicas/os	3.1. Reconocer y visibilizar los estereotipos de género que se transmiten a través de los canales de comunicación en la institución. 3.2 Asesorar técnicamente para la aplicación de un lenguaje sin sesgos de género, a través de todos los canales.
4. Funcionarias y Funcionarios	4.1. Incorporación de un lenguaje sin estereotipos de género en el quehacer cotidiano

Niveles de responsabilidad:

Equipo Directivo:

Patrocinio y movilización del cambio organizacional. Involucramiento y empoderamiento con el proceso para liderar y facilitar su implementación en el Servicio de Salud y establecimientos dependientes.

Jefaturas intermedias:

Facilitar la implementación de la estrategia en sus equipos dependientes, propiciando espacios y aplicación del material de trabajo, para instalar una comunicación sin estereotipos de género.

Coordinadoras/os, Referentes:

Asesoría/coordinación técnica en la implementación de las orientaciones para el cambio cultural, instalando un trato y comunicación igualitarios, mediante un proceso permanente de gestión participativa.

Funcionarias y Funcionarios:

Participar en las diversas instancias del proceso, internalizar e incorporar los nuevos aprendizajes en relación al enfoque de género y lenguaje inclusivo.

Áreas que se deben articular, coordinar y concertar para el logro de la estrategia:

Gestión de personas
Mesa de género
Departamento de Participación Ciudadana o Social
Comité de Buenas Prácticas Laborales
Comité Paritario
Capacitación
Comunicaciones
Desarrollo Organizacional
Calidad de Vida
Asociaciones gremiales

Aliados estratégicos:

Universidades
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género
Fundaciones
Observatorio de Género.

Evaluación:

Diagnóstico Inicial
Indicadores de estructura, procesos y resultados
Diagnóstico final
Monitoreo de comunicaciones escritas en la institución.

Conceptos claves:

Estereotipos
Identidad de Género
Equidad
Igualdad

Violencia de Género
Lenguaje inclusivo
Trato igualitario

Acciones/actividades sugeridas:

1. Desarrollo de cartilla adaptada o genérica: material práctico sobre lenguaje inclusivo en la función pública de salud.
2. Realización de talleres prácticos en reuniones de equipo, reuniones o consejos técnicos, para la revisión de la utilización del lenguaje inclusivo.
3. Cápsulas audiovisuales de difusión institucional sobre lenguaje inclusivo (correo administrador, pantallas en los establecimientos, salas de espera, fondos de pantalla).
4. Afiches de promoción del lenguaje inclusivo
5. Capacitación dirigida a las áreas de comunicación, para la incorporación del lenguaje inclusivo en la totalidad de las comunicaciones internas de la organización.
6. Capacitaciones periódicas destinadas a la plana directiva sobre el enfoque de género y el lenguaje inclusivo.
7. Capacitación destinada a actores pertinentes para la redacción de documentación formal institucional sin sesgos de género (secretarías/os, encargadas/os de difusión del material institucional, áreas de capacitación, oficinas de personal, etc.).
8. Circulares que declaren compromiso directivo con el lenguaje sin sesgos de género, comprometiendo ciertos hitos institucionales.
9. Realización de charlas moderadas por expertas/os en la perspectiva de género, externas/os a la institución.
10. Reuniones de coordinación con Participación Ciudadana, para asegurar la coherencia con sus estrategias en el ámbito, a nivel usuaria/o externo.
11. Incorporación de la perspectiva de género y lenguaje inclusivo en todo el proceso de Inducción al puesto de trabajo.
12. Incorporación de la perspectiva de género y lenguaje inclusivo en todo el proceso de concurso de cargos.
13. Desarrollo de Informativos, revistas, publicaciones, blog o carpeta virtual que incluya material teórico, noticias atinentes, tips, etc. Para la difusión del enfoque de género y lenguaje inclusivo.
14. Desarrollo de instancias periódicas de encuentro, de difusión, promoción y prevención. Ejemplo: feria de género, feria de la igualdad, feria de la inclusión, etc. Asociar a alguna fecha importante en este ámbito. Día de la mujer, día de los derechos humanos, día de la no violencia de género., etc.

15. Desarrollo de un instructivo respecto del lenguaje no discriminatorio y con enfoque de DDHH y género, para uso de las Jefaturas.

- **Para el desarrollo de esta estrategia, se sugiere utilizar algunos de los siguientes materiales de referencia: Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO, Comité Equidad de Género. Unidad de Comunicaciones. Superintendencia de Seguridad Social o el documento de MINEDUC: Manual de lenguaje inclusivo no sexista Comuniquemos para la igualdad: orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. Unidad de equidad de género. Ministerio de Educación.**

Sugerencia:

Al realizar un escrito o discurso, colocar el género femenino primero que el género masculino, de este modo con el lenguaje y el orden en que se nombran primero el género, tratar de visibilizar la asimetría sistemática y velada de la preponderancia de lo masculino por sobre lo femenino. Por lo cual se propone: trabajadoras/es.

Estrategia 6: Incorporación de la Perspectiva de Género en procesos de gestión de personas para jefaturas

Objetivo:

Incorporar análisis de género a los procesos de ingreso y descripción de cargos de jefaturas, para su aplicación con foco en la igualdad de género y respeto de los derechos humanos

Población destinataria

1. Equipos Directivos

2. Jefaturas Intermedias

Objetivos Específicos por población destinataria

1.1. Potenciar y reforzar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas de los cargos de jefaturas.

2.1. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas a su cargo (reclutamiento y selección, inducción, capacitación u otros).

Niveles de responsabilidad:

Equipo Directivo

Incorporar en el perfil de selección de cargos jefaturas, competencias en derechos humanos y no discriminación y/o igualdad de género y buen trato, otros relacionados.

Áreas que se deben articular, coordinar y concertar para el logro de la estrategia:

Gestión y Desarrollo de Personas

Comités de Selección

Comités Bipartitos de Capacitación

Referentes de Procesos: Reclutamiento y Selección, Inducción, Evaluación del Desempeño.

Aliados estratégicos:

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Dirección Nacional del Servicio Civil

Universidades

Fundaciones/ONG

Observatorio de Género

Evaluación:

Evaluación de Resultados

Conceptos claves:

Procesos de Gestión y Desarrollo de Personas con Perspectiva de Género para jefaturas

Reclutamiento y Selección

Inducción

Capacitación

Acciones/actividades sugeridas:

1. Reclutamiento y Selección: Incorporar en el perfil de selección de cargos de jefaturas, competencias en derechos humanos y no discriminación y/o igualdad de género y buen trato, otros relacionados.
2. Inducción: Incorporar un módulo en derechos humanos y no discriminación y/o igualdad de género y buen trato, otros relacionados.
3. En la inducción en el puesto de trabajo, realizada por la jefatura a las nuevas incorporaciones, debe hacer énfasis en el equipo no se aceptan conductas maltrato, discriminación de género u otras.
4. Capacitación: Incorporar en los planes anuales de capacitación, instancias de capacitación en perspectiva de género para cargos de jefaturas.
5. Se sugiere considerar en la asignación de cupos para la capacitación del equipo a cargo, criterios de igualdad de género (identificar estereotipos de género y otros).
6. Se recomienda considerar la participación del equipo directivo en el diseño de las acciones a tomar para incorporar la perspectiva de género en los procesos de Gestión y Desarrollo de Personas.

Glosario:

Acoso Sexual Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), define el acoso sexual en el ámbito laboral como “insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un/a superior/a o de un/a compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Es la forma más común de discriminación por género en el trabajo”¹⁷. En Chile, la ley que lo regula es la N° 20.005, que describe y Sanciona el Acoso Sexual en el Trabajo. En ella se señala que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”¹⁸.

Acoso laboral

La ley N°20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, tipifica la conducta y modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral, definiéndolo como un *acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.*

Androcentrismo

Enfoque o perspectiva de un estudio, trabajo o investigación donde se parte de la perspectiva masculina únicamente, pero generalizando los resultados a toda la población. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. Conlleva la invisibilización de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres.

¹⁷ Estudio Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana. Disponible en: http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificaci%C3%B3n-implementaci%C3%B3n-libro-blanco/WCMS_210223/lang--es/index.htm

¹⁸ Ley N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005.

Barreras de género

Son factores que impiden o limitan el acceso de las personas a ciertos beneficios, programas y/o políticas institucionales. Las barreras pueden ser de tipos legales, normativos, reglamentarios, sociales, económicos, culturales u otras condiciones de acceso.

Brechas de género

Son las diferencias entre lo femenino y lo masculino en términos de oportunidades, acceso y uso de los recursos que les permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas se constituyen en una cuantificación de las diferencias entre hombres y mujeres que constituyen inequidades de género. De este modo, cuanto mayor es la brecha, mayores son las diferencias basadas según el sexo y/o identidad de género de las personas y cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la equidad de género.

Discriminación arbitraria

La Ley N° 20.609, la asimila a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que podrá producirse entre otras, en circunstancias motivadas por el sexo, la orientación sexual y la identidad de género. Si bien esta definición contempla las causales que más frecuentemente son motivo de discriminación, esta enumeración no es taxativa, pudiéndose identificar situaciones discriminatorias que se basen en circunstancias no previstas en este catálogo, pero que puedan ser igualmente consideradas arbitrarias. Sin embargo, pueden considerarse razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental.

Equidad de Género

Equidad de Género Implica igualdad de trato para hombres y mujeres ante iguales circunstancias y un trato diferencial en respuesta a desiguales situaciones de partida. En este sentido, la noción de equidad de género no implica renegar de las diferencias intrínsecas entre hombres y mujeres, sino la permanente intención de que estas diferencias no se traduzcan en desigualdades de poder, de oportunidades, de derechos; es decir, en desventajas de unos/as con respecto a otros/as. (Fuente: Guía para la formación de Agentes de Igualdad Centro Cielo UST 2015).

Estereotipo

Es una imagen mental muy simplificada y generalizada basada en creencias compartidas y suelen exagerar un determinado rasgo que se cree que tiene el grupo en cuestión. Dicho rasgo puede referirse a aspectos físicos, a intereses, etc. y no tiene por qué ser negativo, pero los estereotipos son, en realidad, falsas creencias y suelen estar generadas por distorsiones cognitivas de la realidad que cumplen funciones de categorización, de simplificación de la realidad convierten mentalmente el mundo en un lugar más previsible surgiendo como un mecanismo de economía cognitiva. Aunque cueste admitirlo, buena parte de la información que manejamos en nuestra cabeza está basada en pequeños y muy sesgados hechos reales.

Estereotipos de Género

Alude a aquellas ideas preconcebidas, imágenes o representaciones que están muy arraigadas en el imaginario colectivo de una sociedad o grupos sociales respecto a un grupo, actividad o en el caso de los Estereotipos de Género, lo que significa ser mujer u hombre. Al estar tan arraigadas determinan las conductas, comportamientos y actitudes que deben tener las personas en función del grupo de pertenencia.

Diferencia entre ESTEREOTIPO y PREJUICIO

Ambos son sesgos cognitivos pero los estereotipos tienen más relación con la parte cognitiva y en los prejuicios interviene la parte emocional. Por otra parte, el prejuicio hace referencia no solo a una opinión o creencia sino a una actitud hacia el referente, actitud que puede incluir sentimientos de desprecio.

Expresión de Género

Es la manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos.

Género

Es una categoría de análisis de la realidad social e histórica, que surge en los años 70 con el objetivo de comprender la desigualdad y jerarquización que se establece entre hombres y mujeres. De allí que el concepto género sea utilizado para analizar y describir las relaciones entre hombres y mujeres y las desigualdades, explotaciones y abusos de poder que se les asignan en función del contexto socioeconómico, histórico, político, cultural y religioso.

Heteronormatividad

La heteronorma es una expresión utilizada para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se lo considera la única forma social válida de comportamiento y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBTI.

Identidad de Género

Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Se desarrolla, por lo general, entre los 18 meses y los tres años de edad.

La ley (.21.120) entiende la identidad de género como la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma. Eso puede o no corresponder con el sexo y nombre que figura en el acta de inscripción del nacimiento.

Igualdad

Alude a la situación en que tanto mujeres y varones son sujeto de derecho para gozar de iguales oportunidades y recursos iniciales para el desarrollo de una actividad, o para disfrutar los bienes y servicios en el marco de una comunidad.

Inequidades de género

Uno de los géneros, es favorecido de manera injusta, en perjuicio del otro. Situación en la cual mujeres y hombres no acceden con justicia e igualdad al uso, control, y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas.

Lenguaje inclusivo de género

A través del lenguaje podemos interpretar, reproducir, crear y transformar la realidad, de ahí su importancia vital. El lenguaje inclusivo no es solo para hablar de la diferenciación entre hombres y mujeres, sino que abarca otros grupos sociales de diferentes características o condiciones: étnicas, sexuales, socioeconómicas, con necesidades especiales, edades, dialectos, entre otros; que en general, son grupos sociales invisibilizados comúnmente. Cuando se habla de un lenguaje inclusivo y no sexista, no es solamente de simetría entre mujeres y hombres a nivel lingüístico, sino que lo que se pretende es ganar precisión sin excluir a ninguno de los sexos con el fin de que el repertorio de significados transmitidos haga una representación más igualitaria de la realidad. Fuente: Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO. Superintendencia de Seguridad Social. Gobierno de Chile. https://www.suseso.cl/601/articles-578130_recurso_005.pdf Consultado el 20.10.2021

LGBTI

Siglas para referirse a las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales.

LGBTIQ +

Es una sigla universal que representa a distintas identidades y expresiones de género, y orientaciones sexuales. Son las iniciales de Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Travesti, Intersexual, Queer y otras identidades no incluidas en las anteriores¹⁹.

Machismo

Conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Éstas se sustentan en dos supuestos básicos: - La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino. - La estigmatización y desvalorización de lo propiamente femenino, basado en la violencia física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica. Está asociado a los roles y jerarquías en las relaciones familiares, sociales, estudiantiles, laborales y vecinales, entre otras, que preservan privilegios masculinos. Se

¹⁹ Para mayor información ver video <https://youtu.be/hRBnELOeUuo>

considera una forma de coacción que subestima las capacidades de las mujeres partiendo de su supuesta debilidad. Castiga cualquier comportamiento femenino autónomo y es la base de la homofobia. Algunos factores que han permitido su existencia son: leyes discriminatorias hacia la mujer; educación sexista; discriminación de las mujeres en el ámbito religioso; división sexista del trabajo, en los medios de comunicación y en la publicidad.

Maltrato Laboral

El Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales (2006) lo define como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizado, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica”.

Mansplaining

Neologismo inglés que designa la explicación dada por un varón a una mujer en tono condescendiente, presuponiendo de forma injustificada desconocimiento de la cuestión por parte de esta.

Masculinidad

Es el patrón especial de conductas o prácticas sociales que se asocia con las ideas sobre el modo en que deberían comportarse los hombres y su posición en las relaciones entre los géneros. La masculinidad es un concepto relacional, que se define por oposición a la feminidad y las expectativas de cómo deberían comportarse las mujeres. Algunas de las características habituales de las masculinidades son la identificación de la hombría con la dominancia, la dureza y la asunción de riesgos. Sin embargo, al igual que con las feminidades, existen múltiples masculinidades, que cambian en el tiempo y en función de los entornos²⁰.

Micromachismos

Conductas cotidianas, sutiles o invisibles que constituyen estrategias de control y violencia que atentan contra la autonomía personal de las mujeres, o de los hombres que no responden a los patrones de la masculinidad hegemónica. Algunas de sus manifestaciones son: monopolizar espacios o bienes comunes (ej.: el uso del televisor), expresar sentimientos contradictorios, manipulaciones, invadir la intimidad, “pseudo” ayudar en las tareas domésticas, castigar con el silencio, entre otras.

Orientación sexual

Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

²⁰ Extraído de Men Engage, 2015

Patriarcado

Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se les confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, ha sido dominio de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas (“las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras”, por ejemplo) y continúan sustentando discriminaciones de género.

Perspectiva de Género

Es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas.

Poder

Es la capacidad de tomar decisiones sobre la propia vida y la de influir sobre los objetivos deseados o de realizarlos. Todas las relaciones están afectadas por el ejercicio del poder, el cual a su vez está profundamente moldeado por las identidades sociales de cada persona, que comprenden el género, la raza, la clase social, la orientación sexual, la edad, la religión, la nacionalidad, etc. Las desigualdades de género se definen a partir del poder sobre alguien o del control sobre las formas de poder, mientras que los esfuerzos por incrementar el empoderamiento de las mujeres y fomentar la igualdad de género tratan de promover formas alternativas de poder: el poder para algo; el poder con alguien y el poder interior, que se centran en utilizar las fortalezas individuales y colectivas para trabajar a favor de objetivos comunes sin coacción ni dominación (Men Engage, 2015).

Prejuicio

Es un juicio u opinión, generalmente negativo, que se forma sin motivo y sin el conocimiento necesario, supone una actitud hostil hacia una persona que identificamos como perteneciente a un grupo, que se considera ajeno al propio grupo de referencia (región, nación, religión, cultura, clase social, orientación sexual, profesión, etc.) El prejuicio nace sin tener evidencias, por eso es prejuicio.

Riesgos Psicosociales

Para la OIT, los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral. Se puede diferenciar entre: a) las condiciones y el medio ambiente de trabajo, que incluyen la tarea en sí, las condiciones físicas en el centro de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de la administración; b) los factores individuales o personales del trabajador incluyen sus capacidades y limitaciones en relación con las exigencias de su trabajo; y finalmente, c) los factores externos al centro de trabajo que derivan de las circunstancias familiares o

de la vida privada, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda (SUSESO, 2020).

Sexo

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustenta y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Sexismo

Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre.

Sistema sexo/género

Conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas.

Violencia

Es definida según la Organización Mundial de la Salud (2002), como “el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daño psicológico, trastornos del desarrollo o privaciones”²¹. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS), “la violencia es una pandemia social que impacta a la sociedad como un todo. Dentro de ésta, la violencia contra la mujer es considerada por sí sola como un crimen contra la humanidad y una forma de tortura. Es necesario desarrollar acciones para su prevención y para la reparación de los daños que produce en la salud física y mental”²².

Violencia de género

La OMS la define como todo acto de violencia sexista, producido en el ámbito público o privado, que se produce para mantener el control sobre la otra persona, siendo mayoritariamente dirigida contra la mujer. Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”²³.

²¹ “Informe mundial sobre violencia y la salud”, OPS, 2002

²² Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1995

²³ Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer, Nota descriptiva N.º 239, Octubre de 2013, OMS/OPS

Violencia Simbólica

Es la violencia ejercida a través de mensajes, valores, conceptos, símbolos, íconos, imágenes, signos, significados, mitos, metáforas y representaciones sociales que transmiten, reproducen y naturalizan las relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres en la sociedad. Por ejemplo, cuando a través de textos educativos, cuentos, juguetes, vestimentas u otros se asocia a las mujeres a tareas domésticas y de la crianza, como algo natural y sin mostrar participación equitativa por parte de los hombres.

Bibliografía

Antúnez, C. 2008. Políticas y programas de género en el ámbito laboral: creación de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Revista de Trabajo • Año 4 • Número 6 • Agosto - Diciembre.

CIPER. 2021. Las cifras del acoso sexual laboral después de la “ola feminista” de 2018: 1.597 denuncias y 86 empresas sancionadas. Publicado el 8/3/2021. <https://www.ciperchile.cl/2021/03/08/las-cifras-del-acoso-sexual-laboral-despues-de-la-ola-feminista-de-2018-1-597-denuncias-y-86-empresas-sancionadas/>

Díaz X, Mauro A, Ansoleaga E, Toro J, 2017. Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. Cienc Trab. Ene-Abr; 19 [58]: 42-48

González, B. 1999. Los estereotipos como factor de socialización en el género Comunicar, núm. 12, marzo, 1999 Grupo Comunicar Huelva, España.

INMUJERES-PNUD. 2006. Prevención de la violencia desde la infancia. Curso-Taller. Instituto Nacional de las Mujeres y Programa Nacional para las Naciones Unidas y el Desarrollo, México.

Men Engage. 2015 Hombres, Masculinidades Y Cambios En El Poder: Un documento de debate sobre la participación de los hombres en la igualdad de género desde Beijing 1995 hasta el año 2015.

Ministerio de Salud. DIGEDEP. Departamento de Salud Ocupacional y Gestión Ambiental. 2021. Diagnóstico de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Sistema Egresado Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo Programa de Mejoramiento de la Gestión y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Redes Asistenciales

Ministerio de la Mujer y equidad de Género. Norma NCh 3262. https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. 2018. Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030

Ministerio Secretaría general de Gobierno. 2017. Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género.

Naciones Unidas (CEDAW). 2017. Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

OIT. 2005. Declaración de Mar de Plata. 'Crear trabajo para enfrentar la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática'. http://www.ilo.int/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_11289/lang--es/index.htm

OIT. 2006. XVI Reunión Regional Americana. Brasilia.

OIT. 2014. Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. San José. Costa Rica

Pla, I; Adam, A; Bernabeu, I. Estereotipos y prejuicios de género: factores determinantes en Salud Mental. Norte de salud mental, 2013, vol. XI, n° 46: 20-28.

Programa Para La Convivencia Ciudadana. 2015. Manual de Capacitación Para la Prevención de la Violencia de Género. Serie Salud Comunitaria. México.

SENAME. 2011. Previniendo la violencia con jóvenes: talleres con enfoque de género y Masculinidades. Manual para facilitadores y facilitadoras. Santiago de Chile: Servicio Nacional de Menores /CulturaSalud /EME.

SERNAMEG. 2017. Orientaciones Técnicas 2018-2019 del Área en Violencia contra las Mujeres del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Somavía, Juan. El trabajo decente: Una lucha por la dignidad humana, Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 1º edición, 2014; ISBN 978-92-2-326590-8 (impreso), ISBN 978-92-2-326591-5 (web pdf).

Universidad de Concepción – SERNAMEG. 2021. Curso “Herramientas para el Abordaje de la Violencia contra las Mujeres desde un Enfoque de Género y Derechos Humanos”



08

MINISTERIO DE SALUD
Subsecretaría de Redes Asistenciales
División de Gestión y Desarrollo de las Personas
Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
C/C/PDV/JES

3885

Ordinario N° C38 /

ANT: No hay

MAT: Envía documento "Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud".

Santiago,

- 2 DIC 2021

DE: NICOLÁS DUHALDE CORREA
JEFE DE GABINETE SUBSECRETARIO DE REDES ASISTENCIALES

A: SEGÚN DISTRIBUCIÓN

El Ministerio de Salud ha cumplido, como parte de los compromisos del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) 2021, en el ámbito de género y no discriminación, la tarea de "Elaborar orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, en colaboración con referentes de la temática de seis Servicios de Salud, contribuyendo a la prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en los 29 Servicios de Salud".

La presente iniciativa forma parte de los compromisos establecidos en el Programa de Trabajo de Género, implementado por la Subsecretaría de Redes Asistenciales para el presente año. Compromisos definidos para el abordaje de las inequidades, brechas o barreras de género, en cuyo sentido se plantea el análisis respecto de los roles de género como construcción social de lo femenino y masculino y la asimetría de poder que se genera en las instituciones que componen la Red de Salud Pública.

Con el fin de dar cumplimiento a este compromiso, la acción estratégica se enfocó en la elaboración de orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral, manifestada en el sector de la salud pública, específicamente apuntando al desempeño de los Servicios de Salud en esta materia, con la finalidad de contribuir a fortalecer las acciones de prevención de fenómenos de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, en las instituciones que componen la Red.

La motivación para abordar esta problemática se sustenta en que la violencia en el trabajo es reconocida en todo el mundo como uno de los problemas sociales emergentes que mayor preocupación provoca por su creciente magnitud y consecuencias a nivel personal, organizacional y social, constituyéndose en un problema de salud pública.

La elaboración de dichas orientaciones fue realizada por una Mesa de Trabajo de Violencia laboral y Género, en el que participaron profesionales del Ministerio de Salud, referentes de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual y de Género de siete Servicios de Salud, que sesionó en reuniones virtuales quincenales durante el año 2021.

Por medio del presente hago llegar a usted el documento "Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud", elaborado en el contexto del trabajo 2021 del indicador de género en PMG de esta Subsecretaría.

Se le solicita a usted dar la mayor difusión en los establecimientos de su dependencia incluida la Dirección del Servicio.

Saluda atentamente a usted,

"Por orden del Subsecretario de Redes Asistenciales"



NICOLÁS DUHALDE CORREA
JEFE DE GABINETE
SUBSECRETARIO DE REDES ASISTENCIALES

Distribución:

- Directoras/es de Servicios de Salud.
- Subdirectoras/es de Gestión y Desarrollo de las Personas de Servicios de Salud.
- División de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Oficina de partes