



Perspectiva de Género

DELIMITACIÓN DE SUS CONTORNOS EN LAS RECIENTES NORMATIVAS

RECIENTES NORMATIVAS han incluido o referido la perspectiva de género dentro de sus principios y regulaciones. A modo ejemplar, contienen referencias a tal concepto:

- El **CONVENIO 190** de la OIT, sobre la violencia y el acoso (ratificado por Chile y publicado en el Diario Oficial el 07 de octubre de 2023)
- La **LEY KARIN** y las diversas regulaciones relacionadas o derivadas de la misma:
 1. La **POLÍTICA NACIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO** (DS N°2 del Ministerio del Trabajo, del 07 de mayo de 2024);
 2. La norma de carácter general de la SUSESO (**CIRCULAR N°3813** del 07 de junio de 2024), que impartió, por mandato legal, instrucciones a los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales referidas a la asistencia técnica que deben brindar a los empleadores para la elaboración del protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y de la violencia en el trabajo;

3. El Reglamento del Ministerio del Trabajo que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo ([DS N°21](#), publicado el 03 de julio de 2024);
- La [LEY N°21.675](#) que estatuye medidas prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género (publicada el 14 de junio de 2024).

**¿En qué consiste dicha perspectiva?
¿Cómo llevarla a la práctica? ¿Cómo
se concretiza?**

Esto es relevante porque de su entendimiento, o su falta, pueden surgir sanciones de diversa índole.

Pistas del concepto y su contenido

- Respecto del **concepto**, la Dirección del Trabajo señaló: *“el enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales”*. ([Dictamen 362/19, del 07 de junio de 2024](#))

El enfoque de género tiene por objeto hacer frente a esta estructura desigual

- Y en el **ámbito del trabajo** el enfoque de género implica **reconocer**: *“...que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales...”* ([Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo](#))
- Siendo **la tarea de los empleadores**, frente a la constatación de esa desigualdad: *“...abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar(las)...”*

Conductas que constituyen vulneraciones considerando el enfoque de género

A modo ejemplar (referidas en la [CIRCULAR N°3813](#) de la SUSESO):

- **SEXISMO:** expresión cualquiera basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de sexo o género, que puede ser a su vez:

1. **SEXISMO HOSTIL** (defiende prejuicios tradicionales y castiga a quienes los desafían)

- ✓ Comentarios denigrantes en contra de mujeres o diversidades, basados en dicha condición.
- ✓ Humor o chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades.
- ✓ Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- ✓ Silenciamiento ninguneo basado en el género.

2. **SEXISMO INCONSCIENTE O BENÉVOLO** (violencia silenciosa o tolerada que perpetúa los prejuicios tradicionales; se asume que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones)

- ✓ **Mansplaining:** Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
- ✓ **Maninterrupting:** Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine.
- ✓ Otras conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyen sexismo benévolo.

Recomendación explícita de los organismos respectivos para la creación de protocolos de prevención de conductas vulneratorias

Realizar un **ANÁLISIS PARTICULAR DEL ÁREA O RUBRO**: “...los organismos administradores deberán considerar las características de la entidad empleadora, especialmente, su tamaño (pequeña, micro, mediana o gran empresa), la naturaleza de la actividad, el tipo de servicio prestado, y el carácter masculinizado o feminizado de la actividad productiva o de servicios prestados...” [\(Circular N°3813\)](#)

¿Quién decantará estos conceptos a casos particulares?

Con el transcurso del tiempo veremos que la **JURISPRUDENCIA** decantará estos conceptos en los casos particulares, lo que permitirá aguzar los lineamientos para prevenir conductas que vayan en contra de la perspectiva de género, la que se ha erigido como **EJE RECTOR DE LA NORMATIVA** recientemente dictada.

