



#54

Violencia doméstica en el marco del Convenio 190 de OIT y su implementación en Chile

EQUIPO RESPONSABLE DE ESTA EDICIÓN

Alejandra Sepúlveda Peñaranda_Presidenta Ejecutiva

Jessica Mahan González_Directora del Centro de Liderazgo

Claudia Yachan Durán_Directora de Comunicaciones

Constanza Díaz Franulic_Investigadora

Diseño_Max Grum

**Los contenidos de este boletín pueden ser
reproducidos en cualquier medio, citando la fuente.**



Introducción

La incorporación y el desarrollo de las mujeres en el mundo laboral post pandemia mantiene enormes desafíos. Según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE, trimestre septiembre-noviembre de 2023), el 71,2% de los hombres en edad de trabajar participa en el mercado laboral, es decir, trabaja mayoritariamente de manera remunerada, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje alcanza al 52,2% —casi 20 puntos porcentuales menos—. Estas cifras esconden realidades socioeconómicas y vitales disímiles, pero también un factor menos admitido hasta ahora, como es la violencia de género.

En el ámbito del trabajo, la violencia de género adopta las formas de acoso sexual y acoso laboral y fuera de él, la violencia doméstica y de pareja. Pero todas tienen efectos en el empleo, comportan riesgos financieros y psicosociales, impactando en la productividad, el clima laboral, la seguridad, la salud y el bienestar personal. Por eso, hablar de trabajo decente, de inclusión sostenible, del progreso de las mujeres en el mundo laboral implica no desviar la mirada hacia estos temas, por muy difíciles e incómodos que sean.

A lo largo de las últimas décadas, diversos estudios han documentado el costo social y económico de la violencia doméstica. No obstante, recién en 2019, con

la adopción del Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se la reconoció globalmente como una problemática del mundo del trabajo que, al igual que la violencia y el acoso laboral, afecta al empleo, la productividad laboral, la seguridad y la salud de las víctimas, así como de su entorno laboral.

El 12 de junio de 2023, Chile ratificó el Convenio 190 ante la OIT, que entrará en vigor que entrará en vigor en la misma fecha del presente año. Con ese mandato, en un contexto de mercados laborales cambiantes y desigualdades de género estructurales, el Estado debe, en conjunto con el sector privado y las organizaciones sindicales, avanzar hacia la ejecución de acciones que permitan eliminar todas las expresiones de la violencia en el mundo del trabajo. Para ello, además de promover la actualización de la normativa relativa a violencia y acoso laboral, por ejemplo, con la recién promulgada Ley Karim, el fortalecimiento institucional y la generación de políticas públicas que incentiven el empleo de las mujeres, deberá impulsar medidas concretas para mitigar los efectos de la violencia doméstica en los espacios laborales.

La ratificación del Convenio 190 de la OIT, representa pues un paso importante y necesario al ser de las primeras normas internacionales que entregan un

marco común, como complemento a la legislación nacional, sobre la violencia por razón de género en el mundo del trabajo, al incorporar definiciones, reconocer el derecho de toda persona a desempeñar su labor en un ambiente libre de este flagelo, además de instar a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores/as y de trabajadores/as, y a las instituciones del mercado laboral a contribuir con medidas apropiadas para su prevención y abordaje.

Desde ComunidadMujer creemos que es hora de admitir que la violencia de género puede existir en cualquier espacio laboral y afectar a las personas que la sufren en relación con su trabajo, aun cuando se viva en el contexto intrafamiliar y pese a que es difícil saber su real prevalencia. Ello, porque tiende a ser ocultada por las víctimas, debido al elevado costo que tiene la denuncia, el temor a perder el empleo, ser cuestionada y estigmatizada.

Justamente, dado que el abordaje de la violencia doméstica desde el mundo del trabajo parece ser uno de los aspectos más desafiantes, para aportar a este objetivo y a la luz de la experiencia internacional, ComunidadMujer propone avanzar —en el mediano plazo— en cinco iniciativas específicas: visibilizar los efectos cualitativos y cuantitativos de la violencia doméstica en

el mercado del trabajo y en las economías nacionales; incluir la violencia doméstica como un factor de riesgo psicosocial en el trabajo; garantizar la inclusión y estabilidad laboral de las mujeres víctimas de violencia doméstica; implementar licencias laborales por violencia doméstica; e incentivar buenas prácticas de prevención, detección y atención de la violencia doméstica en el mundo laboral.

Contribuir a su prevención, sanción y erradicación es fundamental para la protección de los derechos laborales, hoy también desafiados por los nuevos formatos vinculados a la digitalización, al trabajo remoto y la separación a menudo difusa que éste plantea entre el lugar de trabajo y los hogares. Asimismo, es parte esencial de la conducta empresarial responsable; del cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, de los criterios ESG y en general del conjunto de normas, regulaciones, iniciativas y buenas prácticas que impulsan el cierre de brechas de género en el mundo laboral. Tomar acción para un abordaje preventivo e integral de la violencia basada en el género es fundamental y su erradicación —meta 5.2 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible— debe asumirse como un imperativo entre todos los actores sociales.

El Convenio 190 de la OIT entrará en vigor el 12 de junio de 2024, un año después de su promulgación.

Reconocer los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo

El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo complementa (núm. 206) fueron adoptados en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) congregada en junio de 2019¹.

Desde un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, ambos instrumentos reúnen un conjunto de proposiciones para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, considerando aquellas por razones de género e incluyendo medidas de prevención, protección, control de la aplicación, vías de recurso y reparación, orientación, formación y sensibilización.

Un aspecto destacado del Convenio es que reconoce los efectos perjudiciales de la violencia doméstica sobre el empleo, la productividad, la seguridad y la salud de las personas, particularmente de las mujeres que

son las principales víctimas. Con esto, insta a los actores relevantes a contribuir con medidas que mitiguen su impacto en el mundo del trabajo.

De esta manera, el Convenio y la Recomendación se constituyen como las primeras normas internacionales en reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, cuya existencia puede constituir una violación o abuso de los derechos humanos, así como una amenaza para la igualdad de oportunidades, resultando incompatible con el trabajo decente.

Definiciones

El Convenio núm. 190 define la violencia y acoso en el mundo del trabajo como:

¹ Los convenios internacionales son adoptados de forma tripartita, esto es, a partir del consenso de los representantes gubernamentales, organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as.

- » un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Asimismo, precisa que la violencia y acoso por razón de género refiere a:

- » la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

De acuerdo con el texto, sin perjuicio de ambas definiciones, las legislaciones nacionales pueden contemplar la violencia y el acoso como un concepto único o como conceptos separados.

¿A quiénes protege y dónde?

- » El Convenio protege a trabajadoras, trabajadores y a otras personas vinculadas con el mundo del trabajo, incluyendo a: **trabajadoras y trabajadores asalariados; personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual; personas en formación**, como pasantes y aprendices; **trabajadoras y trabajadores despedidos; voluntarias**

y voluntarios; personas en busca de empleo y postulantes; así como a quienes ejercen la autoridad, las funciones o responsabilidades de **empleadoras y empleadores**.

- » El Convenio contempla un extenso ámbito de aplicación, considerando los **sectores público y privado**, de la **economía formal e informal**, en **zonas urbanas o rurales**.

- » El Convenio se aplica a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a)** en el **lugar de trabajo**, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b)** en los **lugares donde se paga** al trabajador, donde éste toma su **descanso o donde come**, o en los que utiliza **instalaciones sanitarias o de aseo** y en los **vestuarios**;
- c)** en los **desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación** relacionados con el trabajo;
- d)** en el marco de las **comunicaciones** que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e)** en el **alojamiento** proporcionado por el empleador, y
- f)** en los **trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo**.



Antecedentes sobre la violencia doméstica y laboral en Chile

Con la irrupción de la pandemia por COVID-19 en 2020, la crisis socioeconómica resultante y la adaptación de miles de empleos hacia el teletrabajo, el estrecho vínculo entre violencia doméstica y el mundo del trabajo quedó expuesto. La violencia doméstica encuentra factores detonadores en el contexto socioeconómico y, a su vez, tiene un impacto negativo sobre el empleo, la productividad, la seguridad y la salud de las trabajadoras, tal como reconoce el Convenio núm. 190.

En ese contexto, Chile aprobó El Plan Nacional de Acción en Contra de la Violencia hacia las Mujeres (2021-2030), un instrumento fundamental en la consolidación de una política pública nacional de mediano plazo que permita prevenir, enfrentar, erradicar y reparar todo tipo de violencia contra las mujeres. Constituye una estrategia de actualización que articula la labor del Estado y la sociedad civil, tomando como marco referencial los compromisos internacionales asumidos por Chile hasta ese momento, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación

Contra la Mujer (CEDAW 1979)²; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem do Pará (1994)³; la Agenda de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (Objetivo 5); los lineamientos institucionales y de políticas públicas que abordan la materia, como el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres (2018-2030); y la normativa interna. Respecto de esta última y en lo que refiere a violencia doméstica y laboral, destaca la consideración de:

- » La Ley 20.005 de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual en espacios laborales.
- » La Ley 20.066 de 2005, modificada por última vez en 2021, sobre la Violencia Intrafamiliar, cuyo objeto es prevenir, sancionar y erradicar esta problemática, otorgando protección a las víctimas que son, principalmente, las mujeres. De acuerdo con esta, la violencia intrafamiliar puede ser de carácter físico, psíquico o económico, constituyéndose como

² Ratificada por Chile en 1989.

³ Ratificada por Chile en 1996.

todo maltrato ejercido por un cónyuge/pareja actual o antiguo, así como por cualquier pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive.

Al respecto, es importante aclarar que, con frecuencia, las expresiones “violencia intrafamiliar” y “violencia doméstica” se utilizan de manera indistinta, sin embargo, existen diferencias basadas, principalmente, en el ámbito donde son infligidas y en quiénes las ejercen. Así, mientras la violencia intrafamiliar puede ser infligida en la esfera pública o privada por personas que integran una familia, es decir, que poseen un lazo de consanguinidad o legal, la violencia doméstica solo puede ser infligida en el ámbito privado por familiares u otras personas que integran la unidad doméstica. En este sentido, ambos conceptos pueden ser equivalentes si la violencia es ejercida por un miembro de la familia con quien se convive (PNUD – Iniciativa Spotlight, 2021).

¿Cuál es la prevalencia de la violencia doméstica/intrafamiliar y laboral hacia las mujeres?

La línea base del Plan Nacional se encuentra en la IV Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios (ENVIF-VCM 2020), implementada por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública entre diciembre de 2019 y marzo de 2020, es decir, previo a la pandemia. De acuerdo con esta fuente (Gráfico 1), el 41,4% de las mujeres en edad activa (15 a 65 años) y residentes en zonas urbanas señala haber sufrido algún tipo de violencia intrafamiliar (psicológica, física o sexual) en algún momento de su vida, lo que representa un incremento estadísticamente significativo de 3 puntos porcentuales respecto de la

ronda anterior (38,2% en 2017). De este resultado general, se desprenden otros datos relevantes:

- » El 38,3% de las mujeres (15 a 65 años) sufrió violencia intrafamiliar psicológica. De ellas, el 41% experimentó episodios de angustia o miedo y el 37,9% tristeza o depresión.
- » El 15,5% de las mujeres (15 a 65 años) sufrió violencia intrafamiliar física. De ellas, el 59,6% experimentó episodios de angustia o miedo y el 51,2% tristeza o depresión.
- » El 6,9% de las mujeres (15 a 65 años) sufrió violencia intrafamiliar sexual. De ellas, el 42,1% experimentó episodios de angustia o miedo y el 38,7% tristeza o depresión.
- » Aunque la violencia económica no está incluida en la violencia intrafamiliar general, se encuentra que el 9,5% de las mujeres (15 a 65 años) la sufrió en los últimos doce meses.

Paralelamente, el 17,8% de las mujeres en edad activa (15 a 65 años) y residentes en las zonas urbanas señala haber sido víctima de violencia en el ámbito laboral⁴ en algún momento de su vida, casi duplicando la proporción de la ronda anterior (9,6% en 2017). Si se descompone según reactivo/indicador, destaca que:

- » El 13% de las mujeres en edad activa (15 a 65 años) declara haber sido ignorada, ofendida o denigrada por un/a jefe/a, directivo/a o compañero/a.
- » El 6,7% de las mujeres en edad activa (15 a 65 años) recibió insinuaciones o propuestas de tipo sexual a cambio de mejoras en el trabajo.

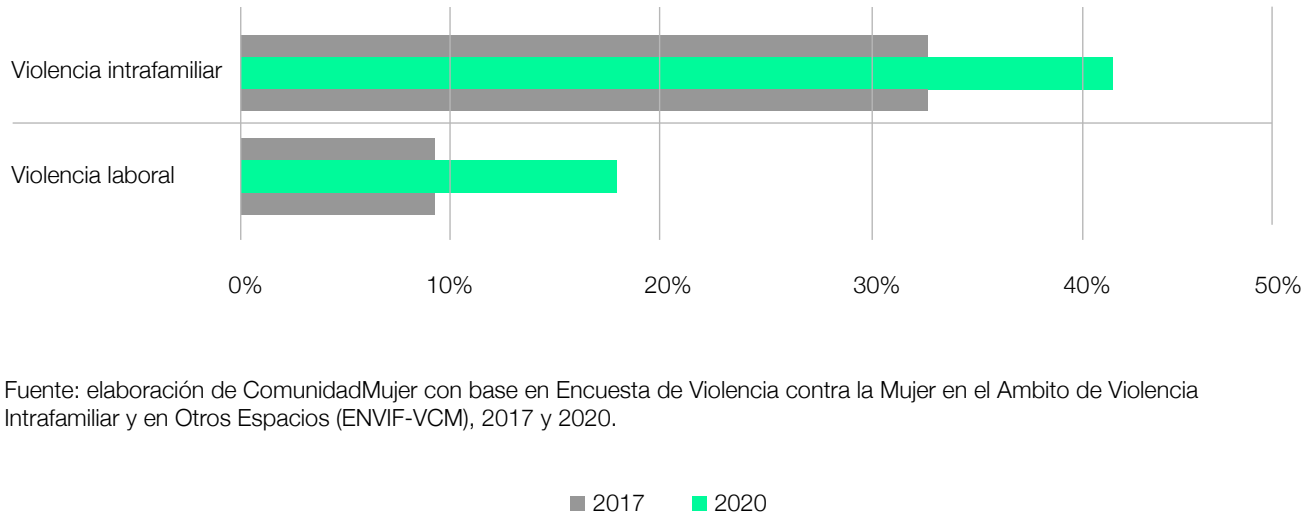
En relación con el resto del mundo, de acuerdo con los últimos datos reportados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)⁵, en Chile, el 21% de las mujeres ha experimentado violencia

⁴ El indicador de violencia en el ámbito laboral en 2020 se construyó a partir de seis reactivos en relación con jefe/a, directivo/a o compañero/a de trabajo: La ignoró, ofendió, menospreció, subestimó o denigró por ser mujer; Le hizo insinuaciones o propuestas de tipo sexual a cambio de mejoras en el trabajo; Tomó represalias contra usted por haberse negado a sus pretensiones; Tocó su cuerpo sin su consentimiento; La agredió físicamente; La obligó a tener relaciones sexuales o intentó forzarla a tener relaciones sexuales.

⁵ Con base en *Gender, Institutions and Development (Edition 2019)*.

Gráfico 1/

Prevalencia de Violencia Intrafamiliar General y Violencia Laboral entre mujeres de 15 a 65 años (vida), 2017 y 2020.



Fuente: elaboración de ComunidadMujer con base en Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ambito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios (ENVIF-VCM), 2017 y 2020.

■ 2017 ■ 2020

física y/o sexual por parte de una pareja íntima en algún momento de su vida, ubicándose así en el puesto 17 —junto con Alemania, Estonia, Islandia, Países Bajos y Suecia— de los países miembros (36) con mayor prevalencia. En los extremos de este grupo se encuentra Canadá con 44,1% y Suiza con 12%⁶.

En cuanto a la violencia en el espacio laboral, un estudio de la ILO & Lloyd's Register Foundation (2022) —la encuesta OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup— muestra que la violencia y el acoso en el trabajo son un fenómeno generalizado en todo el mundo: una de cada

cinco (22,8% o 743 millones) personas empleadas ha experimentado al menos una forma de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral; 23,2% de las mujeres y 22,4% de los hombres. Entre los países de ingreso alto —grupo en el que se encuentra Chile— la prevalencia de la violencia laboral y la brecha de género respectiva es incluso superior, alcanzando al 31,9% de las personas empleadas; 38,7% de las mujeres y 26,3% de los hombres.

⁶ Ver más en: <https://data.oecd.org/inequality/violence-against-women.htm>

En el mundo, una de cada cinco (22,8% o 743 millones) personas empleadas ha experimentado al menos una forma de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral; 23,2% de las mujeres y 22,4% de los hombres.

Principales desafíos para la implementación del Convenio 190 en Chile

El 12 de junio de 2023, Chile ratificó el Convenio 190 ante la OIT, transformándose en el 28° Estado Miembro y el 11° país de América Latina y el Caribe en dar este paso. Este instrumento entrará en vigor exactamente un año después de su ratificación, es decir, el 12 de junio de 2024⁷.

El Convenio núm. 190, acompañado por la Recomendación núm. 206, plasman una perspectiva innovadora sobre la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuyo enfoque de derecho apuesta a la reforma de normas, políticas y prácticas que, directa e indirectamente, la sostienen. Su implementación, en tanto, no se encuentra exenta de desafíos en un contexto de mercados laborales cambiantes y desigualdades estructurales en función del género. Desde la perspectiva

de ComunidadMujer, los desafíos prioritarios pueden agruparse en tres grandes vértices: la actualización de la normativa relativa a violencia y acoso laboral; el fortalecimiento institucional y generación de políticas públicas que incentiven el empleo de las mujeres; y la incorporación de medidas para prevenir y mitigar los efectos de la violencia doméstica en el mundo laboral.

Actualización de la normativa relativa a violencia y acoso laboral

En el ámbito normativo de la violencia y acoso laboral, Chile tiene un camino recorrido. En efecto, en 2012, fue publicada la Ley 20.607 que modifica el Código del

⁷ Aquellos países que ratificaron el Convenio 190 entre 2020 y 2021 —como Uruguay (2020), Argentina (2021), Italia (2021) o Sudáfrica (2021)— ya han presentado sus primeras memorias, en las cuales reportan las medidas adoptadas a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). En el Informe General que dicha Comisión preparó para 2023, con base en la 93.ª reunión celebrada en 2022, no se presentan comentarios sobre el Convenio 190 por países.

Trabajo, así como el Estatuto Administrativo para funcionarios/as Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral. Sin embargo, a pesar de constituir un avance en la materia, la normativa presenta limitaciones que deberán ser abordadas en pos del cumplimiento del Convenio núm. 190. Para ello, debe incorporar el marco conceptual propuesto, de tal manera que:

- » Contemple la violencia y el acoso laboral en un sentido amplio e integral, definiéndolas a partir de conductas que pueden o no ejercerse de manera reiterativa.
- » Considere la violencia y el acoso por razones de género en el mundo laboral más allá del acoso sexual y de la discriminación por sexo.
- » Supere el enfoque de respuesta sancionatorio de quien ejerce la violencia y avance hacia uno que incluya la dimensión preventiva y reparativa integral —salud física y mental— de quien la sufre⁸.

Adicionalmente, con la ratificación del Convenio núm. 190, Chile deberá revisar su Plan Nacional de Acción en Contra de la Violencia hacia las Mujeres (2021-2030).

Actualmente, se están tramitando algunas normativas vinculadas con la implementación del Convenio, como el Boletín N°11.077-07, sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ingresado en 2017, en segundo trámite constitucional en el Senado; o el Boletín N°14.974-13, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de otorgar protección laboral para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar ingresado en 2022, en primer trámite constitucional en el Senado.

En esa misma línea cabe destacar que el Ejecutivo promulgó recientemente la “Ley Karin”. La normativa modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral. Ello, luego de que en tercer trámite constitucional y con la

unanimidad de los parlamentarios presentes, la Sala de la Cámara de Diputados y Diputadas ratificara la iniciativa. La norma, que surgió de una moción parlamentaria de la diputada Erika Olivera (RN), es uno de los primeros avances realizados tras la ratificación de Chile del Convenio 190 de la OIT.

Fortalecimiento institucional y de políticas públicas que incentiven el empleo de las mujeres

Las desigualdades estructurales del mercado laboral en función del género exponen a las mujeres a un mayor riesgo de sufrir situaciones de violencia y acoso. A su vez, dichas desigualdades tienen su raíz en la división sexual del trabajo, que las designa como principales responsables de las tareas de cuidados. En este sentido, es imperioso robustecer el marco institucional y generar políticas públicas que incentiven el empleo de las mujeres. Al respecto, debe ser prioritario:

- » Avanzar hacia un sistema integral y universal de cuidados —compatibilizando la institucionalidad interna con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)—, que provea una red de protección igualitaria, redistribuyendo la carga de este tipo de labores y favoreciendo el acceso de las mujeres al mercado de trabajo.
- » Implementar regulaciones laborales que promuevan de manera activa la corresponsabilidad en el desarrollo de las tareas de cuidados dentro de los hogares y, con ello, un cambio cultural sostenible. Entre estas, destaca la postergada reforma al artículo 203 del Código del Trabajo, relativa al acceso universal a sala cuna, y aquellas normativas que impulsan la ampliación y equiparación de las licencias parentales entre hombres y mujeres, como el

⁸ Entre la normativa implicada, se encuentra: el art. 160 del Código del Trabajo establece como causal de término de contrato las conductas de acoso sexual y acoso laboral; el art. 184 bis del Código del Trabajo establece el derecho de la o el trabajador a interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo, cuando por motivos razonables, considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o salud; los arts. 211-A al 211-E del Código del Trabajo regulan el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual en los lugares de trabajo; los arts. 485 al 495 del Código del Trabajo regulan el procedimiento de tutela laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, el derecho a la vida y a la integridad física de las y los trabajadores; Resolución Exenta N° 1433 de 24.11.2017 del Ministerio de Salud que actualiza el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.

proyecto de ley que extiende progresivamente el permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo/a⁹.

Incorporación de medidas específicas para mitigar los efectos de la violencia doméstica en el mundo laboral

El Convenio 190 es el primer instrumento en su tipo en reconocer los efectos adversos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y, asimismo, el aporte que este último puede realizar para su prevención, detección y apoyo a las víctimas (OIT, 2020), abriendo con ello el camino para promover un cambio cultural que conciba esta problemática desde una perspectiva social y económica. De esta manera, insta a los actores a tomar medidas para prevenirlos, mitigarlos y generar espacios de acompañamiento para las víctimas, lo que representa una oportunidad, pero también un desafío para avanzar hacia su erradicación. Como base, requerirá la introducción de determinados derechos y deberes que modifiquen las prácticas y condiciones en que se dan actualmente las relaciones de trabajo.

De acuerdo con la OIT (2020), la violencia doméstica es “una expresión de abuso de las relaciones de poder (tanto a nivel personal como de relaciones, comunitario y social), y está vinculada con cuestiones de dominio social y control económico”. En este sentido, señala que “toda respuesta eficaz a la violencia doméstica debe abordar las desigualdades de poder y los estereotipos subyacentes a la misma”.

Al respecto, la Recomendación 206 propone un conjunto de medidas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que resultan orientadoras en el abordaje local del tema:

- » **Licencia para las víctimas de violencia doméstica;**
- » **Modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;**
- » **Protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo de este no esté**

relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;

- » **Inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;**
- » **Sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y**
- » **Sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.**

En Chile, una de las iniciativas más relevantes en el ámbito de la prevención y respuesta a la violencia doméstica en el mundo del trabajo se encuentra incluida en la **Norma chilena NCh3262:2021**, que propone un sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En efecto, uno de sus requisitos, contempla la prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar. Actualmente, 105 organizaciones se han certificado y algunas destacan por su labor en la prevención y atención de la violencia con base en el género. Es el caso de **Laboratorio Bagó Chile**, que ha implementado desde el año 2007 una política antiviolencia, en cuyo marco ha desarrollado una línea de prevención de violencia intrafamiliar.

Otra empresa privada que ha destacado por sus acciones para prevenir y enfrentar la violencia doméstica es **Avon**, que en 2020 implementó un protocolo y licencia de violencia de género y, adicionalmente, lanzó una serie de campañas públicas como “Cambia el trato” (2018) que, a través de spots animados, buscó concientizar a los hombres en esta problemática; “Aisladas no solas” (2020) que, junto con la marca Natura, entregó información sobre violencia hacia las mujeres durante el confinamiento de la pandemia; y “Te mando un audio” (2020), una serie de audioguías con herramientas para apoyar a las víctimas de violencia intrafamiliar.

La empresa **ISA Intervial**, que en el año 2023 inició una alianza de colaboración con ComunidadMujer, comenzó en 2021 a trabajar en la incorporación de la norma chilena 3262, con el propósito de promover y garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones entre mujeres y hombres dentro de la compañía; la

⁹ Boletín N° 14.604-13, en primer trámite constitucional en el Senado desde 2021.

implementación de prácticas laborales que fomenten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad; y, el aseguramiento de ambientes laborales libres de violencia y prácticas discriminatorias. El año 2022 lograron la certificación en esta norma. Durante el proceso crearon nuevos procedimientos para la prevención del acoso laboral y sexual y de gestión de la violencia intrafamiliar, avanzaron en planes de comunicación y formación en torno a estos temas y capacitaron a las personas en la prevención del acoso laboral y sexual, en el abordaje de la violencia intrafamiliar, entre otros.

Dentro de las empresas estatales, **Codelco** —certificada en la **NCh3262:2021**— destaca por implementar un procedimiento de prevención y detección de situaciones de violencia intrafamiliar. En el ámbito de la prevención, contempla la inclusión de la problemática en el programa de inducción de trabajadores/as, además de campañas informativas. En el ámbito de la detección, en tanto, incluye un procedimiento de denuncias presenciales con notificación al superior jerárquico y posterior investigación y derivación a las entidades de denuncia y apoyo hacia las víctimas de violencia intrafamiliar.

¿Cómo han abordado otros países los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo?

El impacto físico y mental de la violencia doméstica sobre las víctimas, mayoritariamente mujeres, socava su capacidad de trabajo, lo que puede poner en riesgo el empleo y, con ello, conducir a la pérdida de autonomía económica, alimentando el círculo de violencia y exacerbando las desigualdades de género. En este sentido, la implementación de medidas que protejan a las víctimas trabajadoras resulta fundamental.

Algunos Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como empresas y organizaciones sindicales y de la sociedad civil, han avanzado en esta línea. Dentro de estos avances, es posible distinguir experiencias centradas en el bienestar psicosocial, la seguridad y calidad de vida de trabajadoras y experiencias enfocadas en la inclusión laboral de sobrevivientes de violencia doméstica. Respecto de las primeras, en estrecha vinculación con el Convenio, el Cuadro 1 destaca un conjunto de iniciativas internacionales, distinguiendo por actores involucrados, país/región y año de implementación:

Cuadro 1/

Experiencias internacionales que abordan la violencia doméstica en el mundo del trabajo desde un enfoque de bienestar psicosocial, seguridad y calidad de vida.

Actores	País / Región/ Año	Tipo	Iniciativa
Estado y organizaciones sindicales	Argentina (2019)	Licencia	Licencia laboral por violencia de género para las víctimas de violencia intrafamiliar y/o doméstica. El Estado y las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General crearon este instrumento a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), elaborándose un Protocolo de Actuación e Implementación. Dicha licencia alcanza a todo el personal en relación de dependencia laboral en las jurisdicciones y organismos comprendidos en el convenio; se otorga con goce íntegro de haberes y por un plazo de hasta 15 días corridos por año calendario y prorrogables por otros 15 días; y requiere la presentación de una constancia de denuncia policial o judicial.

Estado	Canadá (2017/19)	Licencia	<p>Entre 2017 y 2019, el gobierno de Canadá presentó dos proyectos de ley (C-63 y C-86) para modificar el Código Laboral, que regula los lugares de trabajo federales, con los que estableció:</p> <p>a) una licencia anual de hasta 10 días para las víctimas de violencia familiar, de los cuales cinco son remunerados.</p> <p>El 1 de enero de 2021, entró en vigor la ley C-65, Regulaciones para la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo SOR/2020-130 (Código Laboral de Canadá), del gobierno de Canadá. Dentro del nuevo reglamento:</p> <p>b) la violencia familiar se considera un factor de riesgo laboral externo, que podría dar lugar a acoso y violencia en el lugar de trabajo.</p>
Estado	España (2004)	Modalidad de trabajo flexible; Protección de las víctimas de violencia doméstica contra el despido.	<p>El Artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, contempla derechos tendientes a procurar la conciliación del trabajo con la situación de violencia de género, garantizando protección con carácter temporal o definitivo. Entre otros aspectos, señala:</p> <p>1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</p>
Estado y sector privado	Estados Unidos	Sistema de orientación hacia mecanismos de mitigación de la violencia doméstica.	<p>Workplaces Respond to Domestic and Sexual Violence es un proyecto de <i>Workplaces Respond</i> —Centro Nacional de Recursos— que surge de una alianza público-privada liderada por <i>Futures Without Violence</i> y financiada por la Oficina de Violencia Contra la Mujer del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Difunde información y genera colaboraciones técnicas con empleadores/as; asociaciones de trabajadores/as, sindicatos y cualquier organización interesada para prevenir y responder a situaciones de violencia doméstica, acoso y violencia sexual, trata de personas, acecho y explotación que afectan a los lugares de trabajo.</p>

Sector privado - Vodafone1	Global (2019)	Licencia; Modalidades de trabajo flexibles; Inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; Sistema de orientación hacia mecanismos de mitigación de la violencia doméstica; Sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.	En 2019, Vodafone lanzó su primera política global contra la violencia doméstica , actualizada en 2020, que establece una gama integral de medidas en el lugar de trabajo para las/los trabajadoras/es en riesgo de sufrir, que están experimentando y/o recuperándose de violencia y abuso doméstico. Con los objetivos de “reconocer, responder y referir”, considera: 10 días de licencia remunerada; reorganización de las tareas laborales; programas de asistencia a trabajadoras/es; protección de la seguridad en el lugar de trabajo (plazas de estacionamiento seguras; alertas a los equipos de seguridad; evaluación de riesgos y plan de seguridad con sobrevivientes de violencia doméstica, entre otras). derivación a servicios especializados en violencia doméstica.
Estado	Uruguay (2018)	Licencia; Modalidad de trabajo flexible y protección para las víctimas de violencia doméstica; Protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido.	Ley de violencia hacia las mujeres basada en género. A través del Artículo 40 de la Ley 19.580, las mujeres víctimas de violencia basada en género tienen los siguientes derechos: a) recibir el pago íntegro de su salario o jornal el tiempo que conlleve la asistencia a audiencias, pericias u otras diligencias o instancias administrativas o judiciales; b) licencia extraordinaria con goce de sueldo por el lapso de 24 horas a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, prorrogables por igual período para el caso en que se dispusieran medidas cautelares; c) flexibilización y cambio de su horario o lugar de trabajo, siempre que existiera la posibilidad y así lo solicitara; d) a que las medidas de protección que se adopten ante la situación de violencia basada en género no afecten su derecho al trabajo y carrera funcional o laboral; e) a que se dispongan medidas para que la violencia basada en género en el ámbito laboral no redunde negativamente en la carrera funcional y en el ejercicio del derecho al trabajo; f) estabilidad en su puesto de trabajo. Por un plazo de seis meses a partir de la imposición de medidas cautelares por hechos de violencia basada en género, las mujeres en favor de quienes se hubieran dispuesto no podrán ser despedidas. Si lo fueren, el empleador deberá abonarles un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

Nota 1. Vodafone es una empresa multinacional operadora de telefonía móvil, telefonía fija, banda ancha y televisión digital con sede central en Reino Unido. Cuenta con 4 filiales signatarias de los Women’s Empowerment Principles - WEPS: Vodafone Albania Sh. A; Vodafone Egipto; Vodafone Turquía; Vodafone Nueva Zelanda. Sin embargo, la política se implementó a nivel global, en los 27 mercados donde existe presencia de la compañía (2020).

Fuente: elaboración de ComunidadMujer.



El costo social y económico de la violencia doméstica hacia las mujeres

Además del perjuicio físico, psicológico y económico que la violencia doméstica genera en sus víctimas, tiene graves consecuencias en los lugares de trabajo. En efecto, la violencia doméstica puede causar una reducción de la productividad laboral, de la motivación y concentración de las víctimas trabajadoras, así como incrementar el ausentismo y, con ello, los costos de reemplazo y/o reclutamiento. Adicionalmente, conlleva un daño potencial sobre el resto de los/as empleados/as e, incluso, sobre la propiedad del empleador/a.

A nivel macro, la violencia doméstica puede tener un efecto negativo sobre las economías nacionales. De acuerdo con ONU Mujeres (2020), el costo global de la violencia contra las mujeres y las niñas se estima

en aproximadamente el 2% del PIB mundial. En Chile, el Servicio Nacional de la Mujer¹⁰ (SERNAM, 2010) estimó, para el año 2009, el costo de la violencia hacia las mujeres en el contexto intrafamiliar. Según este, los recursos ejecutados por sectores y organismos estatales competentes en atención, protección, sanción y prevención de este tipo de violencia ascendieron a \$32.195 millones en 2009¹¹.

En esta línea, diversos estudios internacionales han explorado el costo público y/o privado de la violencia doméstica hacia las mujeres, utilizando múltiples enfoques. A continuación, se listan cuatro de las investigaciones más relevantes de los últimos años:

10 Actual Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género – SERNAMEG.

11 Aunque no se cuenta con una estimación reciente de estos costos, la ley de presupuesto 2023 considera un gasto total de \$22.578 millones para el ítem de prevención y atención de violencia contra las mujeres del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, lo que equivale a un 0,03% del gasto público total.

- » Unión Europea (2021): estima el costo de la violencia de género en el Reino Unido y la UE-27¹² para 2019, incluyendo pérdida de producción económica, el gasto de los servicios públicos (salud, justicia, entre otros) y los impactos físicos y emocionales en las víctimas de violencia. De acuerdo con sus estimaciones, el costo de la violencia contra las mujeres en el Reino Unido alcanza los 43.000 millones de euros y, extrapolando este resultado, en la UE-27 fue de más de 290.000 millones de euros, lo que representa el 79% de todos los costos asociados a la violencia de género.
- » Alcon et al. (2019): este estudio, coordinado por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género de España y realizado por el Instituto Universitario de Análisis Económico y Social y la Universidad de Alcalá, estima los costos tangibles —ámbito laboral/productivo, asistencia sanitaria, itinerario legal, entre otros— e intangibles de la violencia de género en España para 2016. Dentro de los resultados más relevantes, encuentra que, dependiendo de la estimación realizada, los costes tangibles se sitúan dentro de un amplio rango de valores que van desde los 1.280 millones de euros (0,11% del PIB) a los 8.540 millones de euros (0,76% del PIB).
- » Cavalin et al. (2016): calcula el costo de la violencia de pareja y sus consecuencias en hijos/as en Francia para 2012. Basándose en datos administrativos;

encuestas de población (prevalencia e incidencia de eventos, construcción de hipótesis sobre vínculos causales entre victimización y salud); estudios específicos (datos en la población general, datos clínicos); e información cualitativa recopilada a través de entrevistas con expertos, y utilizando el “valor de una vida estadística” calculada en 2013, estima que el coste total de la violencia de pareja alcanza los 3.600 millones de euros; 21,5% de costos directos (médicos u otros); el 66,8% de costos indirectos; y 11,7% de costos asociados a niñas y niños.

- » Peterson et al. (2018): calcula el costo de por vida de la violencia de pareja en Estados Unidos. Basándose en 43 millones de personas adultas con antecedentes de victimización, estima que el costo alcanza los 103.767 dólares por víctima femenina y 23.414 dólares por víctima masculina, esto es, una carga económica poblacional de casi 3,6 billones de dólares (USD de 2014) a lo largo de la vida de las víctimas. Esta estimación incluye costos médicos (59%); pérdida de productividad de víctimas y victimarios (37%); actividades judiciales (2%); y otros costos, incluida la pérdida o daño a la propiedad de la víctima (2%). Las fuentes gubernamentales pagan aproximadamente el 37% de la carga económica de por vida.

12 Los Estados miembros de la Unión Europea son los 27 países soberanos que forman parte de la Unión Europea. Todos los Estados miembros son partes de los Tratados de la Unión Europea, que son el Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Recomendaciones finales

La violencia basada en el género, que afecta mayoritariamente a las mujeres en diversos espacios, es un problema de derechos humanos que atraviesa a todas las sociedades y todos los niveles de desarrollo.

La violencia doméstica es una de las expresiones más amenazantes y extendida de la violencia contra las mujeres —históricamente relegada al ámbito privado—, cuyo impacto sobre el desarrollo socioeconómico de los países ha sido permanentemente invisibilizado, como también su relación con el espacio laboral. De ahí que su abordaje desde el mundo del trabajo sea uno de los aspectos más desafiantes de la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

En este sentido, el cumplimiento de éste constituye una herramienta de protección adicional para las víctimas de violencia doméstica insertas en el mundo del trabajo, que son mayoritariamente mujeres y, asimismo, una oportunidad para impulsar una transformación cultural hacia el abordaje sistémico de esta problemática.

Además de los desafíos que concita la implementación del Convenio 190 en términos de la actualización de la normativa relativa a violencia y acoso laboral y el fortalecimiento institucional y de políticas públicas que incentiven el empleo de las mujeres, se presentan desafíos particulares que tienen relación con la implementación de medidas que mitiguen los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Al respecto, ComunidadMujer recomienda al menos cinco iniciativas concretas:

- » Uno de los primeros pasos es **visibilizar los efectos cualitativos y cuantitativos de la violencia doméstica en el mercado del trabajo y en las economías nacionales**. Para tal fin, es importante contar con información estadística representativa de la población asalariada y de las empresas, que podría ser recabada con instrumentos vigentes como la Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios (ENVIF-VCM) y la Encuesta Laboral (ENCLA). Con esto, se espera sensibilizar a los actores relevantes, incentivando la generación de políticas de prevención y la implementación de buenas prácticas dentro de los espacios laborales.
- » Dentro de las necesarias modificaciones de la normativa sobre salud y seguridad ocupacional —Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, cuyo componente principal es el Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM SUSESO)—, resulta fundamental la **inclusión de la violencia doméstica como un factor de riesgo psicosocial en el trabajo**, siguiendo el ejemplo de la legislación canadiense y la orientación de la Recomendación núm. 206.
- » En el marco de medidas que protejan el empleo de las mujeres, es necesario **garantizar la estabilidad laboral de las mujeres víctimas de violencia doméstica**, siguiendo el ejemplo de la legislación

uruguaya y española, así como la orientación de la Recomendación núm. 206.

- » Adicionalmente, se requiere avanzar hacia la implementación de **licencias por violencia doméstica/intrafamiliar** que otorguen un soporte a las mujeres que deciden denunciar situaciones de este tipo, siguiendo el ejemplo de la normativa argentina, canadiense y uruguaya y la orientación de la Recomendación núm. 206.
- » Por último, además de **incentivar buenas prácticas de prevención, detección y atención de**

la violencia doméstica en el mundo laboral con foco en las víctimas, como la elaboración de políticas de contratación y protocolos de asistencia y derivación, resulta fundamental **trabajar en iniciativas socioeducativas que promuevan los espacios laborales como entornos de resocialización de las masculinidades**. Con esto, se espera que hombres que ejercen violencia -o que potencialmente pueden hacerlo- revisen y reflexionen sobre sus conductas, sistemas de creencias y normas relativas a la violencia (DOMOS, 2008).

Referencias

- Alcón, E., Rivera, L., Gallo, M., Montes, O., Figueroa, C. y Castellano, M. (2019). El impacto de la violencia de género en España: una valoración de sus costes en 2016.
- Cavalin, C., Albagly, M., Mugnier, C., Nectoux, M. & Bauduin, C. (2016). Estimation du coût des violences au sein du couple et de leur incidence sur les enfants en France en 2012: synthèse de la troisième étude française de chiffre.
- Domos (2008). Guía Atención de violencia de pareja en el trabajo. La violencia no se queda en casa cuando los hombres salen a trabajar.
- ONU Mujeres (2020). COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2019) C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2020). La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo. Nota 3.
- International Labour Organization & Lloyd's Register Foundation (2022). Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.
- Servicio Nacional de la Mujer – SERNAM (2010). Estimación del Costo de la Violencia Contra las Mujeres en Chile en el Contexto Intrafamiliar.
- Peterson, C., Kearns, M., LiKamWa W., Fuino, L., Nicolaidis, C., McCollister, K., Gordon, A. y Florence, C. (2018). Lifetime Economic Burden of Intimate Partner Violence Among U.S. Adults. *American Journal of Preventive Medicine* 55, no. 4: 433–44.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD & Iniciativa Spotlight (2021). Empresas libres de violencia: Guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral.
- Unión Europea (2021). The costs of gender-based violence in the European Union.





Somos una organización de la sociedad civil que impulsa, hace más de 20 años, la transformación social, cultural, normativa y organizacional para la igualdad de género en Chile.

Nuestra acción diaria se basa en el propósito al que nos hemos comprometido: que las mujeres nazcan y desarrollen su vida en una sociedad con iguales derechos y oportunidades. Lo hacemos a través del trabajo permanente y diálogo transversal con los actores sociales y políticos, aportando con estudios e investigación, iniciativas para fortalecer y promover el liderazgo de mujeres, el acompañamiento a las comunidades educativas y el impulso de la equidad de género en el mundo empresarial y en la política pública.

Compartimos nuestros conocimientos y experiencia en un trabajo colaborativo, a través de alianzas con organizaciones nacionales e internacionales, para amplificar el alcance e impacto de nuestro quehacer