



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

N6

INNOBIS

Informativo exclusivo para clientes de GNP_Canales Abogados Laborales

Derechos fundamentales y perspectiva de género en el ámbito laboral y judicial

En esta nueva edición de In Nobis, hemos considerado relevante revisar las nuevas leyes y tendencias que, en el ámbito laboral y judicial, impactarán de alguna forma a la gran mayoría de los trabajadores de nuestro país, pero especialmente a las mujeres dado el contenido de las normas.

En efecto, dentro del contexto laboral son las mujeres las que mayoritariamente son víctimas de acoso laboral o sexual. En esa línea, la denominada "Ley Karin" busca la erradicación de esas conductas actualizando la normativa existente para adecuarla al contenido del Convenio 190 de la OIT. Por su parte, la ley "de conciliación de vida personal, familiar y laboral", tiene como finalidad generar un cambio cultural que reduzca las brechas de género y favorezca la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Estas normas se unen a la ley de las 40 horas, que también integra medidas con perspectiva de género, como es la implementación de la banda horaria y flexibilidad laboral.

En definitiva, hay una tendencia en las nuevas leyes que buscan eliminar sesgos de género, promover la igualdad de oportunidades, proteger la maternidad y paternidad, y prevenir cualquier acto de violencia, discriminación o acoso, siendo los empleadores responsables de implementar estas políticas en los ambientes de trabajo.

Por lo anterior, la aplicación en la empresa de todas estas normas exigirá una revisión de los procedimientos de gestión de personas y los canales internos significando, probablemente, una de las modificaciones más relevantes y desafiantes de los últimos años.

Esta edición de nuestro tradicional boletín es una invitación a ampliar la mirada y analizar los cambios que nuestra sociedad, y por consiguiente nuestra normativa, ha vivido.

Un saludo afectuoso,



Lilia Jereza
LILIA JEREZA.
SOCIA GNP_CANALES ABOGADOS LABORALES

CONTENIDO

**INTRODUCCIÓN:
¿QUÉ ES LA
PERSPECTIVA DE
GÉNERO?**
P.02

**RADIOGRAFÍA A
LAS EMPRESAS
CHILENAS**
P.03

**AVANCES EN
MATERIA DE ACOSO
SEXUAL Y LABORAL**
P.05

**LEY DE
CONCILIACIÓN
TRABAJO Y FAMILIA**
P.08

**ENTREVISTA:
PERSPECTIVA
GÉNERO EN PODER
JUDICIAL**
P.10

SUGERENCIAS
P.14

Si quieres incluir a alguien de tu organización a nuestra base de datos InNobis, escríbenos al correo bmendez@gnpcanales.cl



Introducción

¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La perspectiva de género se refiere a un enfoque analítico que considera las diferencias de género y las relaciones de poder entre hombres y mujeres en todas las áreas de la vida. Implica reconocer que las experiencias, los roles y las oportunidades de las personas están influenciadas por las estructuras sociales, económicas y culturales que han sido construidas en torno a las categorías de cada género.

Al adoptar una perspectiva de género, se busca entender y abordar estas desigualdades, así como cuestionar y cambiar las normas y estereotipos que pueden perpetuar estas diferencias.

En el ámbito judicial y legal, adoptar una perspectiva de género implica considerar cómo las leyes y sentencias afectan de manera diferencial a mujeres y hombres. Su objetivo es garantizar la igualdad de derechos y oportunidades, así como abordar y prevenir la discriminación.

En el contexto laboral, la perspectiva de género implica la implementación de prácticas y políticas que garanticen la igualdad de género en el lugar de trabajo, la eliminación de la discriminación por razón de género y la promoción de la diversidad y la inclusión de todas las personas que forman parte de este.



¿Qué está pasando en el ámbito laboral?

RADIOGRAFIA A LAS EMPRESAS CHILENAS

A continuación, presentamos el “Primer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo” publicado en enero 2024.

Este estudio, elaborado por la Fundación ChileMujeres, el Instituto de Directores de Chile y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), muestra la realidad actual que se vive en Chile respecto de la equidad de género en los ambientes laborales.

Este análisis se basó en la información pública de las 80 principales organizaciones chilenas, conforme a la norma de carácter general (NCG) N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), y su objetivo es impulsar la creación de entornos laborales más inclusivos.

El informe destaca la relación intrínseca entre la equidad empresarial y el buen gobierno corporativo como pilares para el desarrollo de organizaciones robustas y perdurables.

María José Díaz, gerenta general de ChileMujeres, enfatizó que la equidad no solo es un valor fundamental para la justicia interna de las organizaciones, sino que también es crucial para una toma de decisiones estratégica y responsable.

Por su parte, Fabio Bertranou, director de la OIT para el Cono Sur de América Latina, agregó que este informe da un paso significativo hacia ambientes laborales más equitativos, donde cada trabajador sea valorado por sus competencias y aportes, independientemente de su género.



Informe de Equidad Empresarial
y Buen Gobierno Corporativo
Enero 2024

DESCARGAR DOCUMENTO ↓

LAS CONCLUSIONES QUE ARROJÓ EL INFORME:

- **DISTRIBUCIÓN**
Según este informe, la dotación en las empresas refleja una marcada brecha de género, con un **60,7% de hombres** y un **39,3% de mujeres**. Esta disparidad se acentúa en los niveles de liderazgo de mayor responsabilidad, evidenciando que sólo el **18,8% de la alta gerencia** y el **18,1% de los directorios** están compuestos por mujeres.
- **ACOSO LABORAL Y SEXUAL**
Una porción considerable de las empresas carece de políticas específicas para combatir el acoso, con un **12,5% sin medidas** contra el acoso laboral y sexual. Esto es relevante cuando el **52,5% de las empresas** reportaron denuncias de acoso laboral en 2022.

- **JORNADA LABORAL Y TELETRABAJO**

La mayoría de los empleados trabajan a jornada completa, con una distribución de género desequilibrada que favorece a los hombres. Solo un 12,1% de la fuerza laboral participa en modalidades de teletrabajo, con una ligera mayoría de mujeres.

- **CORRESPONSABILIDAD Y CONTRATACIÓN**

Un 35% de las organizaciones ofrecen políticas de postnatal que superan lo legalmente requerido, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado. La gran mayoría de los trabajadores tienen contratos indefinidos.

- **SOSTENIBILIDAD Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO**

Las empresas muestran un fuerte compromiso con la sostenibilidad y la atención a los grupos de interés, aunque la reducción de barreras para la diversidad sigue siendo un desafío.

37,5%

DE LAS EMPRESAS
recibió denuncias de **acoso sexual**
durante el 2022

52,5%

DE LAS EMPRESAS
recibió denuncias de **acoso laboral**
durante el año 2022

21,6%

DE LAS MUJERES
trabaja en jornada parcial,
contrastando con el **7,4% de los**
hombres en la misma modalidad

18,1%

de las personas en los directorios
SON MUJERES



CAPACITARSE ES FUNDAMENTAL

En GNP_Canales ofrecemos charlas sobre derechos fundamentales, prevención de acoso y violencia y adopción de medidas para lograr un ambiente laboral más equitativo, digno y respetuoso.



Avances en materia de acoso sexual y laboral

Uno de los grandes temas que afecta a las mujeres en todo el mundo es la violencia y el acoso. Bajo ese contexto, en 2022 se inició la discusión legislativa que buscaba fortalecer la institucionalidad existente en materia de acoso laboral y sexual, considerando la existencia del Convenio 190 sobre violencia y acoso de la OIT que fue adoptado en el año 2019 y que fue ratificado por Chile en 2023.

En definitiva, el 5 de enero de 2024, se promulgó la **ley 21.643** que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, denominada “*Ley Karin*”, que entra en vigencia el 1 de agosto de este año.

A. LA LEY KARIN

El 12 de enero de 2024 se publicó en el Diario Oficial la **ley 21.643**, que modifica el Código del Trabajo, y otros cuerpos legales, para incluir la perspectiva de género en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Se le ha denominado “**Ley Karin**” en honor a Karin Salgado, una técnico en enfermería que se quitó la vida en 2019, tras ser víctima de acoso sexual en el Hospital Herminda Martín de Chillán.

Como principio, la ley establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

Una de las novedades de esta ley, que **entrará en vigor el 1 de agosto de 2024**, es que se incorporan las definiciones de los siguientes conceptos:

- **ACOSO SEXUAL**

Se entenderá como aquel que la persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual. Se entenderá que estos no son consentidos por quien los recibe. Además, van en línea de amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Según información de la **Dirección del Trabajo**, entre 2017 y 2023 se han recibido más de **13 mil denuncias por acoso laboral**. De estas, más de 10 mil fueron **presentadas por mujeres (77%)**.

• **ACOSO LABORAL**

Se determina como toda conducta, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación. También, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo

• **VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Este es un nuevo concepto que se incorpora y tiene relación con todas las acciones de violencia ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral. Se refiere a aquellas conductas que afecten a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

• **DISCRIMINACIÓN**

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

Otra de las novedades de esta ley es que contempla la implementación de un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Entre otros puntos, dicho protocolo establece que los empleadores deben:

- Identificar los peligros y evaluar los riesgos psicosociales asociados con tales situaciones.
- Considerar un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- Desarrollar medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles.
- Informar y capacitar adecuadamente a las y los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse. Se incluirán en este marco los derechos y responsabilidades de trabajadores/as y los de la propia empresa.
- Concretar las medidas que fuesen necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Esta ley también incluye los procedimientos para que las personas afectadas por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo realicen sus denuncias. De la misma manera, se definen las medidas inmediatas que debe realizar el empleador según el caso, los plazos involucrados y las condiciones para la investigación respectiva. En los casos de acoso sexual y laboral, el empleador tendrá quince días, contados desde la recepción de este, para disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

RECOMENDACIONES AL EMPLEADOR RESPECTO DE LA LEY KARIN:



1. RIOHS

Revisar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) según estas nuevas normativas.



2. Protocolos

Revisar y actualizar los protocolos de la empresa para casos de acoso y violencia en el trabajo. Si no tienen, deben hacerlo.



3. Capacitar

La ley Karin traerá importantes cambios legales y va a requerir un cambio cultural. Es necesario explicar a los trabajadores: enfoque de género, nuevos procedimientos, sanciones y canales de denuncia.

B. EL CONVENIO 190

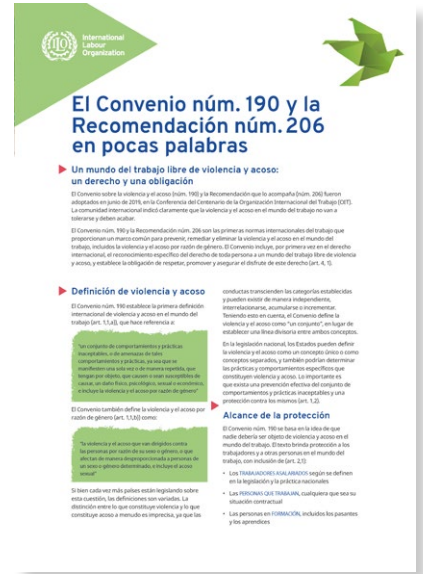
El 7 de octubre de 2023 se publicó en el Diario Oficial la promulgación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. Esto significa que Chile ha adherido a los acuerdos establecidos en esta resolución adoptada por la OIT en 2019.

Dicho acuerdo fue aprobado por el Congreso Nacional de nuestro país en marzo de 2023, pero el 7 de octubre se publicó en el Diario Oficial. Según se indica, **las medidas establecidas entrarán en vigor para nuestro país a partir del 12 de junio de 2024.**

El **Convenio 190** de la OIT es un tratado que se centra en abordar la violencia, la discriminación y el acoso en el ámbito laboral. Este acuerdo busca establecer estándares internacionales para la **protección de los trabajadores y para promover entornos laborales seguros y respetuosos.**

Los países que ratifican este convenio se comprometen a implementar estas disposiciones, a legislar con perspectiva de género y a tomar medidas concretas para crear entornos laborales más seguros y respetuosos.

En ese sentido, la Ley Karin hace la primera bajada a la legislación chilena de parte del contenido de este Convenio.




El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras, OIT

DESCARGAR DOCUMENTO ↓

10 MEDIDAS QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD EN LOS AMBIENTES LABORALES:

01. Aplicar la perspectiva de género a la hora de no discriminar a hombres y mujeres en la fase de reclutamiento.
02. Otorgar las mismas oportunidades de promoción y crecimiento laboral.
03. Asegurarse de que la retribución salarial es la misma para ambos géneros según el puesto de trabajo y las capacidades de cada trabajador.
04. Reprender y denunciar actitudes sexistas en el espacio laboral.
05. Dar la misma importancia a las opiniones de ambos sexos.
06. Promover cursos sobre diversidad, igualdad y derechos fundamentales.
07. Poner en marcha protocolos para prevenir el acoso sexual o por razón de género.
08. Desarrollar políticas internas de apoyo y ayuda a las víctimas de violencia de género.
09. Fomentar la flexibilidad.
10. Apoyar la coparentalidad y teletrabajo.



Ley Conciliación Trabajo Y Familia

Si se trata de perspectiva de género en el ámbito del trabajo, es fundamental hablar sobre los roles y estereotipos respecto de las tareas de cuidado. En este ámbito, promover la corresponsabilidad y otorgar flexibilidad es esencial para poder compatibilizar adecuadamente la vida familiar y laboral.

El 29 de diciembre de 2023 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.645 que modifica el Código del Trabajo respecto de la “**protección a la maternidad, paternidad y vida familiar**” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que se indican.

Esta ley, que **entró en vigor el 29 de enero de 2024**, incluye los principios de parentalidad positiva, de corresponsabilidad social y de protección a la maternidad y paternidad, aplicables a todos los trabajadores de la empresa que cumplan las condiciones de la Ley.

Tendrá que verse si, en la práctica, esta ley promoverá realmente la coparentalidad o si, a la larga, aumentará las brechas entre hombres y mujeres al marcar aún más los estereotipos de cuidado si es que son sólo ellas quienes hacen uso de este beneficio.

LOS PUNTOS CLAVE DE ESTA LEY:

- **DERECHO AL TELETRABAJO:**

La iniciativa consagra el derecho al trabajo a distancia -de forma total o parcial- para personas que desempeñan labores de cuidado no remunerado, ya sean madres o padres de menores de 14 años o trabajadores que tengan a su cargo una persona con discapacidad, o con dependencia moderada o severa, sin importar su edad.

- **LAS CONDICIONES:**

Esta ley admite el trabajo a distancia siempre que la naturaleza de las funciones lo permitan. Para solicitar el cambio, el trabajador deberá acreditar su condición de cuidador (con certificado de nacimiento y/o discapacidad) y deberá proponer por escrito una fórmula de teletrabajo, a lo que el empleador tiene 15 días para responder. Dentro de este plazo, el empleador está facultado para entregar una contrapropuesta y llegar a un acuerdo mutuo.



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

N6

IN NOBIS

MARZO 2024

- **3 RAZONES PARA OponERSE:**

El proyecto de ley establece tres situaciones en las que el empleador puede oponerse a un régimen de teletrabajo:

01. Si las funciones que ejerce el trabajador no lo permiten,
02. Si es que hay problemas o inexistencia de conectividad,
03. Por condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

- **BENEFICIOS EN VACACIONES ESCOLARES:**

El proyecto establece que, durante el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, las personas cuidadoras tendrán preferencia para hacer uso de su feriado legal. En este mismo período, los padres, madres y cuidadores también tendrán el derecho a modificar transitoriamente sus turnos o la distribución de su jornada diaria y mensual. Esto aplicará si las funciones del trabajador lo permiten y si la empresa funciona en un horario que sea compatible.





ENTREVISTA

“Debemos despejar todos los prejuicios que se puedan estar naturalizando por la cultura en que vivimos”



María Soledad Granados
Directora de la Secretaría
Técnica de Igualdad de Género
y No Discriminación del Poder
Judicial:

La perspectiva de género es una metodología de análisis. Es una herramienta que viene desde las ciencias sociales que permite eliminar los sesgos, prejuicios o barreras asociadas al género para mirar la realidad de forma integral. En el ámbito judicial, *“es una herramienta que permite mejorar la calidad de la justicia porque elimina sesgos y barreras que podrían estar afectando la comprensión o la decisión racional en un caso”*, explica María Soledad Granados, directora de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial.

“En términos simples, fallar con perspectiva de género no es fallar a favor de las mujeres, no es hacer activismo, no es ser imparcial, sino que es todo lo contrario. Es despejar todos los prejuicios que se puedan estar naturalizando por la cultura en la que vivimos, para que permita juzgar un caso de una manera libre de estereotipos”, agrega.

Según Granados, es importante visibilizar esta realidad porque en nuestra cultura están muy arraigados estos sesgos. En términos generales, a las mujeres se les asignan las tareas de cuidado y del hogar; a las mujeres les afecta de manera desproporcional la violencia; y ellas tienen más desigualdad en el espacio laboral, que se manifiesta en el acoso sexual y en diferencias por razones de género, por ejemplo, cuando no son contratadas por tener hijos o son discriminadas para los ascensos y salarios.

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA JUSTICIA

El trasfondo y fundamento de la incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia es el respeto a los principios de igualdad y no discriminación que están en nuestra constitución actual y en los tratados internacionales de derechos humanos.

En los poderes judiciales de todo el mundo se está trabajando desde hace casi 20 años este tema. Comenzó de forma incipiente en países del caribe y se acentuó con el famoso caso *“campo algodonero”* (ver pág.12), a partir del cual se hizo evidente que el sistema judicial incorpore una mejor comprensión del fenómeno de la violencia contra la mujer y que este disponga de las herramientas y recursos para hacerlo. Luego de este caso, la Corte Interamericana de Derechos Humanos estableció expresamente que los estados tienen que financiar y capacitar a las personas que administran justicia en cada país, para que puedan resolver adecuadamente.

“Partiendo de la base de que cada juez es independiente y no se le puede dar instrucciones sobre cómo resolver un caso, desde la Secretaría de Género del Poder Judicial de Chile se han desarrollado herramientas que ayuden en este proceso y faciliten al juez a mirar y resolver de forma objetiva”, explica.

De esta forma se ha creado el “Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la sentencia” que acompaña al juez en todo el proceso de resolución de un caso. En primera instancia, lo invita a mirar el contexto y a hacerse preguntas ¿Hay hombres? ¿Hay mujeres? ¿Hay situación de pobreza? ¿Hay situación de discapacidad? ¿Se necesita tomar alguna medida de protección para alguna de estas partes? Luego, al analizar los hechos, propone preguntarse si hay alguna situación de discriminación que pueda impactar en el conflicto. Lo mismo al momento de analizar las pruebas y argumentar. *“La idea es acompañar en todo este proceso al juez para que llegue a su decisión final y sentencia libre de sesgos”*, relata María Soledad Granados.

Además, en este manual se exponen casos que son muy interesantes donde se ejemplifica la perspectiva de género. *“Hay una máxima de la experiencia que dice que si una persona se contradice en sus distintas declaraciones es probable que esté mintiendo, pero si tu aplicas esa máxima a casos de violencia doméstica incurres en un error, porque una de las características del fenómeno de la violencia doméstica es que las mujeres se retracten por diversas razones: primero denuncian*



en momento de fragancia, pero luego se retractan por razones económicas, sentimentales, temor u otros motivos. En una primera mirada se podría creer que esa persona está mintiendo, pero en realidad esa contradicción es parte del fenómeno. Y cuando el juez conoce esta realidad y la mira desde esa perspectiva, puede decidir de forma integral”, explica la abogada.

“Todo esto requiere capacitación, para poder abrir la mente y ampliar la mirada. También hay mucho trabajo de difusión, para poder derribar mitos y estereotipos que afectan especialmente a la mujer”, agrega.

Lo mismo pasa con los hombres que se ven afectados con el cuidado de los hijos, explica Granados. “Se asume que los niños pequeños deben estar con la madre, eso podría ser de sentido común. Pero hay que analizar los elementos de cada caso. ¿Qué pasa si esa mujer no le da las mismas garantías que le da el padre? ¿Por qué debo tener un prejuicio sobre cómo deben ser las familias? Eso afecta de manera desproporcionada a los hombres porque no se les valida en su rol de cuidadores. Mientras ese ‘sentido común’ se plasme en el caso, perfecto, pero si no es así, si no tengo esa prueba, no puedo tomar una decisión en base a mis creencias personales”, argumenta.

RECOMENDACIONES A LOS EMPLEADORES

María Soledad Granados, directora de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, entrega los siguientes consejos a las empresas:

1. Lo primero, y lo más importante, es que la más **alta autoridad** dentro de una empresa debe estar comprometida para que esto funcione. Los directores, CEO, gerentes, tienen que tomarlo en serio y promover los cambios. No sirve que se lo asignen a Recursos Humanos y que ellos vean cómo lo hacen. Tiene que ser transversal.
2. Hacer un **diagnóstico** inicial de cada empresa, cuántos hombres y mujeres trabajan ahí, quiénes están en puestos altos, quiénes tienen oportunidades de ascender, cuáles son las principales problemáticas, dónde están los riesgos. “Hay que preguntarse cuál es la cultura que impera en la empresa y dónde se toman las decisiones. ¿En las reuniones o en el traguito en la noche? ¿Se valora más a las personas que participan en actividades extralaborales? Esto es importante, porque la mayoría de las mujeres no tienen tiempo adicional para participar de estas actividades porque a esas horas están en sus casas a cargo del cuidado. Eso es algo muy cultural. Ellas no tienen tiempo para ir al ‘happy hour’ ni al partido de fútbol. Entonces, si es ahí donde se toman las decisiones, ellas quedan excluidas”, explica María Soledad Granados.
3. Luego, es fundamental generar espacios de **conversación**, ojalá mediados por expertos, para que se puedan visibilizar los problemas o necesidades y desde ahí plantear caminos concretos que permitan mejorar la experiencia de todos los trabajadores.
4. Es importante **capacitar** a las jefaturas y a todas las personas que toman decisiones respecto de las relaciones laborales.
5. En cuanto a la **discriminación** laboral por motivos maternales -que es el principal acoso por motivos de género que se da en las mujeres-, se recomienda otorgar mecanismos más igualitarios. Es decir, la ley no lo obliga, pero se recomienda otorgar permisos a los padres para ejercer labores de cuidado, no tomar decisiones ni fijar reuniones fuera del horario laboral y organizar el trabajo de manera que permita tener una vida familiar y laboral.

86%

DE LAS EMPRESAS CHILENAS
no tienen compromiso claro
con la equidad de género

Según el estudio “Índice de Equidad de Género”, elaborado por la Escuela de Administración de la Universidad Católica y DataLab, la brecha salarial de género se amplía cuando la mujer tiene hijos y, más aún, cuando se trata de cargos de alta calificación.

Fuente: Diario financiero, 20 de noviembre 2023.



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

El caso “Campo Algodonero”

Uno de los casos más conocidos en materia de perspectiva de género fue el llamado “Campo Algodonero”.

Entre los años 1993 y 2005 hubo un aumento exponencial de homicidios de mujeres en Ciudad de Juárez, México, contabilizándose al menos 379 casos durante ese período.

Tres de estos casos (correspondientes a la agresión sexual y homicidio brutal de 3 mujeres cuyos cuerpos fueron encontrados en un campo algodonnero de dicha ciudad) fueron presentados ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, quien responsabilizó al Estado de México por la violación de los derechos consagrados de las víctimas y sus familias.

Así, según los hechos del presente caso, las víctimas González, Ramos y Herrera eran mujeres jóvenes de 20, 17 y 15 años respectivamente, que salieron de sus casas y sus cuerpos fueron encontrados días o semanas más tarde en un campo algodonnero con signos de violencia sexual y maltratos. En los días entre sus desapariciones y el hallazgo de sus cuerpos, sus familiares acudieron a las autoridades en busca de ayuda, pero se encontraron con juicios de valor respecto de las víctimas (“se fue con el novio”, “tenía conductas reprochables”, “se fue a trabajar al comercio sexual”) y con ninguna acción concreta destinada a encontrarlas con vida o a investigar apropiadamente.

La Corte Interamericana de Derechos afirmó que el Estado de México no cumplió con sus obligaciones de respetar y garantizar los derechos a la vida, a la integridad personal y a la libertad personal de las jóvenes.

Así mismo, la Corte estimó que dicho Estado no demostró haber adoptado medidas efectivas de prevención que redujeran los factores de riesgo para las mujeres, a pesar de que tenía pleno conocimiento del riesgo que corrían las mujeres de ser objeto de violencia, dado el contexto generalizado y la alta tasa de asesinatos y vejámenes que se estaban llevando a cabo en esa ciudad.

Además, la Corte determinó que no se actuó con la debida diligencia a la hora de recibir las denuncias e investigar los casos, imperando la discriminación, prejuicios y sesgos de género por parte de las policías y tribunales.

De esta forma, esta suerte de “impunidad” permitió que se cometieran estos graves delitos y que se extendieran por más de 10 años.



CONVENCIÓN BELÉM DO PARÁ

La “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” conocida también como la Convención Belém do Pará, por el lugar en el que fue realizada el **9 de junio de 1994**, fue el primer tratado internacional del mundo de Derechos Humanos abordó específicamente la temática y la violencia contra las mujeres y que consagró el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito privado como en el público.

La Convención Belém do Pará define la violencia contra la mujer como “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”.

Un caso chileno con perspectiva de género

Queremos compartir este caso que fue tramitado exitosamente por GNP_Canales Abogados Laborales.

El caso comienza cuando una trabajadora denunció a un compañero de trabajo por acoso sexual, dado que, frente a ella, éste veía pornografía en el computador del local en que trabajaban, en horario laboral y además haciendo comentarios en voz alta relacionados con lo que veía. Por ello, dicho trabajador, de 20 años de servicio, fue despedido. El trabajador demandó por despido injustificado.

La importancia del caso radica en que se aplicó perspectiva de género en el análisis que concluyó con la sentencia de este caso. Se tuvieron en cuenta varias circunstancias, como las diferencias de sexo, de edad (19 años de la víctima) y la antigüedad en el trabajo (la joven llevaba una semana trabajando). Todo esto hacía que la mujer se sintiera en una clara posición de desventaja y profundamente amenazada por el comportamiento de su colega.

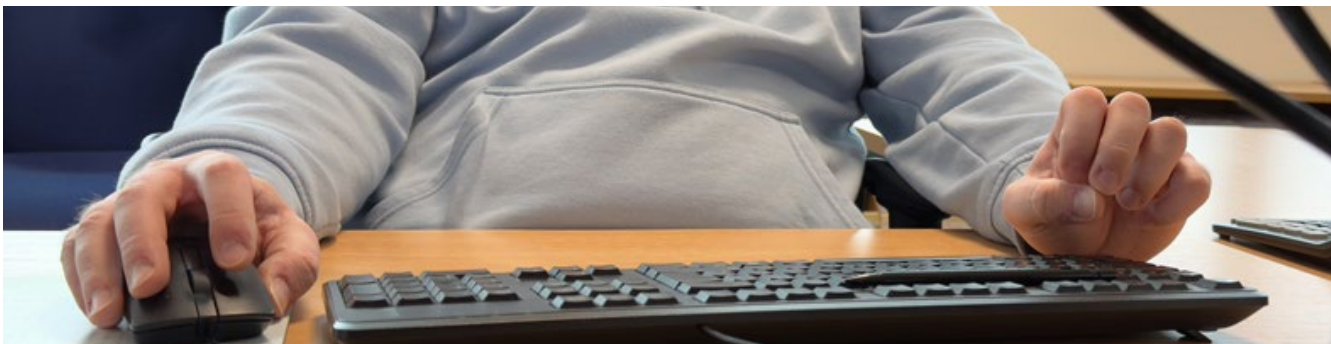
Nuestro equipo llevó el caso de forma exhaustiva, presentando la contestación a la demanda, hablando con los involucrados para conocer el caso a cabalidad, constatar los hechos y defender ante los tribunales tanto a la víctima como a la empresa demandada.

Luego, en el juicio, demostramos ante el tribunal la gravedad de la conducta basándonos en la disparidad entre la trabajadora y el trabajador demandante, a la luz de una interpretación sensible al género.

El resultado fue totalmente favorable para nuestro cliente y también para la trabajadora, que había denunciado el hecho de cara a su empleador.

Este caso sienta un precedente porque demuestra que el juez sopesó la gravedad del caso, teniendo en cuenta la posición de desventaja de la mujer en el ámbito laboral.

Nos enorgullece decir que este caso es una de las primeras sentencias en nuestro país en las que el juez resuelve con perspectiva de género y expone claramente su posición al respecto.



Sugerencias de fin de semana

PODCAST



IR A PODCAST >

“Tenemos que hablar de justicia”

Capítulo “Qué significa juzgar con perspectiva de género”

Entrevista a **Andrea Muñoz**, ministra encargada de los asuntos de género de la Corte Suprema, y a **Sergio Troncoso**, ministro de la Corte de Apelaciones de La Serena, quienes conversan sobre los desafíos de incorporar la perspectiva de género a la administración de justicia, y especialmente al momento de dictar una sentencia.

PUBLICACIONES



DESCARGAR PDF

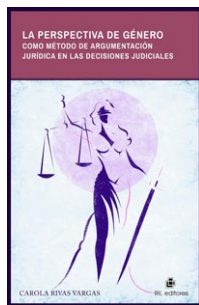
“El testimonio único de la víctima en el proceso penal desde la perspectiva de género”

Revista Internacional Sobre Razonamiento Probatorio

Autor: José Luis Ramírez Ortiz

¿Qué pasa cuando no hay testigos? El autor de este trabajo analiza qué puede aportar la perspectiva de género en el proceso penal en los supuestos de declaración de la víctima como prueba única.

LIBROS



“La Perspectiva de Género Como Método de Argumentación Jurídica en las Decisiones Judiciales”

Autor: Carola Paz Rivas Vargas

Esta obra presenta un tema de relevancia singular, pues, además de situarse en el epicentro de la problemática en torno a la ausencia de la perspectiva de género en la interpretación judicial, la autora incorpora con audacia y valentía un posicionamiento que ofrece la propia experiencia y conocimiento profesional.

La selección de casos que se aporta en la obra ha sido muy bien escogida, tanto en razón a la relevancia como a la trascendencia en la evidencia de la ausencia de perspectiva de género en el centro de los órganos del poder público.



“Tejiendo rutas. Perspectivas para un Chile con equidad de género”

Autores: Bárbara Flores Arenas, Catherine Reyes-Housholder, Gloria Jiménez-Moya, Héctor Carvacho García, Paola Jirón Martínez.

Este libro es una invitación a reflexionar sobre los desafíos actuales y futuros de nuestro país. Fruto de un trabajo interdisciplinario basado en evidencia y orientado a un público general, visibiliza y analiza las fuentes y mecanismos que subyacen a la formación y persistencia de las desigualdades de género en cinco dimensiones —las interacciones sociales, el ámbito educativo, el mercado del trabajo, la política y el territorio—, así como también identifica buenas prácticas que pueden contribuir a reducirlas, constituyéndose como una verdadera herramienta para superarlas.

PELICULAS



Inconcebible (Unbelievable)

Basada en un caso real. La miniserie de Netflix es un magistral relato sobre el juicio social a las víctimas de agresión sexual y el enorme desamparo institucional que sufren las mujeres. La serie retrata, con perspectiva de género, el menosprecio social que tienen que aguantar las mujeres agredidas sexualmente



Nevenka

Documental de Netflix que cuenta la historia de la primera mujer en ganar un juicio por acoso sexual en contra de un político en España (2021).



Una cuestión de género

Basada en hechos reales. Cuenta la historia de la jueza del Tribunal Supremo de los EE. UU. Ruth Bader Ginsburg, la segunda mujer en la historia que sirvió en este alto órgano judicial. Ruth cambió el curso de la historia con un singular caso sobre discriminación de género que abrió el camino para la igualdad en los Tribunales.



Al descubierto

Basado en hechos reales. En 2017 dos reporteras del New York Times publicaron una investigación periodística sobre los abusos sexuales del famoso productor Harvey Weinstein que desencadenó el movimiento #MeToo en todo el mundo y rompió décadas de silencio sobre el tema de las agresiones sexuales en Hollywood.



Legalmente rubia"

Debajo de la apariencia de comedia tonta norteamericana, con una rubia protagonista y un enfoque a la audiencia más adolescente, esta película afronta temas muy serios: el acoso sexual, los prejuicios, el constante juicio social hacia el aspecto de las mujeres, el maltrato doméstico. Todo eso se condensa en una comedia romántica que tal vez no sea la mejor película jamás rodada, pero aborda con inteligencia problemas que son el pan de cada día de las mujeres.

EDITORIAL

InNobis se distribuye a clientes y amigos de GNP_Canales Abogados Laborales.

EDICIÓN GENERAL

Diego Nodleman

CONTENIDOS

Bernardita Méndez

COLABORACIÓN

Lilia Jerez A.

DISEÑO

M. de los Ángeles Plass

CONTACTO

contacto@gnpcanales.cl
+56 2 2232 7368

Los socios de GNP_Canales están disponibles para resolver dudas y ayudarte a implementar estas normativas



ALFONSO CANALES U.
alcanales@gnpcanales.cl



CARLOS GUTIÉRREZ DE T.
cgutierrez@gnpcanales.cl



FRANCISCO PLASS M.
fplass@gnpcanales.cl



DIEGO NODLEMAN P.
dnodleman@gnpcanales.cl



LILIA JEREZ A.
ljerez@gnpcanales.cl