

ORIENTACIONES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO HACIA PERSONAS TRABAJADORAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN CHILE

2022

ORIENTACIONES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO
HACIA PERSONAS TRABAJADORAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN CHILE

AUTORA:

Florencia Díaz Pérez
Profesional Unidad de Equidad de Género
Departamento Salud Ocupacional
Instituto de Salud Pública de Chile

ORIENTACIONES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO HACIA PERSONAS TRABAJADORAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN CHILE

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la violencia en el trabajo (o violencia laboral) se ha vuelto una de las grandes preocupaciones para las organizaciones y las personas debido a su alta prevalencia y grave perjuicio sobre el bienestar y salud de las personas a nivel mundial. En este contexto, durante los últimos años se ha evidenciado que la violencia laboral es permeada por la desigualdad de género presente en nuestra sociedad, afectando principalmente la salud de mujeres y personas de la diversidad sexual y de género (Sojo et al. 2016; Ansoleaga et al. 2017; Ozeren. 2014). A pesar de esto, las normativas existentes en torno a la prevención e intervención de la violencia de género en el trabajo se focalizan principalmente en mujeres y no consideran a personas de la diversidad sexual y de género, quienes se ven fuertemente afectados/as en sus lugares de trabajo. Estas sufren de una serie de discriminaciones en el mundo laboral, desde las múltiples dificultades para acceder a trabajos dignos hasta la violencia al interior de sus trabajos (Sears & Mallory, 2014).

La violencia en el trabajo no solo afecta a las personas, sino también a las organizaciones. El costo de no prevenirla es alto para estas, en tanto daña la salud de sus trabajadores/as, ocasionando ausentismo laboral, alta rotación, disminución del rendimiento y baja en la productividad de las empresas (Hoel et al., 2001; Duan et al. 2019).

La presente nota pretende entregar orientaciones para prevenir la violencia laboral en personas de la diversidad sexual y de género. De esta forma, se presentan algunas sugerencias de intervención organizacional y recursos educativos; desde una perspectiva de género ampliada. Lo anterior con el objetivo de contribuir a validar y reivindicar los derechos humanos y laborales de las personas de la diversidad sexual y de género; así como también apoyar a la construcción de organizaciones que sean seguras para el trabajo y la vida.

II. OBJETIVO Y USUARIOS

Contribuir a visibilizar la violencia laboral a la que se exponen cotidianamente trabajadores/as de la diversidad sexual y de género. Al mismo tiempo, entregar orientaciones para apoyar la labor preventiva de esta violencia y su gestión dentro de las organizaciones.

Se encuentra dirigida a profesionales de seguridad y salud en el trabajo, departamentos de recursos humanos y gestión de personas; que puedan hacer uso de esta para desarrollar estrategias de prevención de la violencia laboral en personas trabajadoras de la diversidad sexual y de género.

III. MARCO NORMATIVO

Actualmente, existe una serie de normativas que amparan la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo, así como también el pleno ejercicio de los derechos de las personas de la diversidad sexual y de género. Estas normativas son de la competencia de todas las entidades empleadoras, en tanto se establece su responsabilidad para velar por su cumplimiento. Dichas normativas son:

- Código del trabajo (Libro II, Art. 184) establece que “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.
- Ley 20.607 de 2012. Modifica el Código del Trabajo sancionando prácticas de acoso laboral.
- Ley 21.120 de Reconocimiento y protección al derecho a la identidad de género. Esta señala el derecho de la persona “A ser reconocida e identificada conforme a su identidad y expresión de género en los instrumentos públicos y privados que acrediten su identidad respecto del nombre y sexo”.
- Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación. Esta reconoce la orientación sexual e identidad y expresión de género como categorías protegidas.
- Decreto Supremo N° 594, “Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo”, Art. 3°: La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos, dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.
- DFL Núm. 1, de 2005, del Ministerio de Salud, Art. 57. En este, se señala entre otras cosas, que el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP) será una institución de referencia en el campo de la salud ocupacional.
- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud. Resolución Exenta N°-1433 de 2017.

IV. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

La violencia en el trabajo, o violencia laboral, es un concepto multidimensional, que ha sido definido a grandes rasgos por la OIT aludiendo a todos los comportamientos considerados como no razonables, con los que se perjudica a alguien en el contexto laboral (2003).

Las formas de violencia más prevalentes en Chile son el **acoso laboral o mobbing**, acoso sexual en el trabajo y hostigamiento. El acoso laboral o mobbing refiere a toda conducta de agresión u hostigamiento, realizada por empleadores/as o trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para la persona afectada menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Estas conductas se consideran acoso laboral siempre que se practiquen en forma reiterada. Además de esto, el acoso laboral adquiere ciertas características, tales como: ser selectivo en relación con la o las víctimas, tener un actuar silencioso, tiene como objetivo desgastar a la víctima(s). También cabe destacar que este puede provenir de un miembro del Directorio, del empleador, un superior directo, así como de cualquier otro trabajador/a.

Por su parte, el **acoso sexual en el trabajo** se produce cuando un trabajador/a o empleador/a, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y

oportunidades de empleo (Artículo 2 del Código del Trabajo). El acoso sexual adopta las siguientes características: es de connotación sexual, no es consentido, provoca malestar, limita el derecho al trabajo o perjudica las oportunidades y el desempeño de la persona afectada, ocurre en el trabajo, puede ser realizado por un compañero/a de trabajo o jefaturas y afecta desproporcionadamente a mujeres y disidencias sexuales.

V. ¿CÓMO SE MANIFIESTA LA VIOLENCIA HACIA PERSONAS DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN EL TRABAJO?

La violencia en el trabajo hacia personas de la diversidad sexual y de género tiene su origen en una dimensión cultural que asume estas deben relacionarse fundamentalmente en torno a una lógica binaria (hombre/mujer). De esta forma, toda expresión que se encuentre por fuera de este binomio es excluida y, por ende, discriminada. Esta concepción binaria de las relaciones sociales se traduce en creencias que tienen las personas sobre la forma que consideran adecuadas de relacionarse socio-afectivamente y de expresar su identidad de género a través de su expresión de género (corte de pelo, forma de vestirse, forma de maquillarse, forma de hablar, entre otras).

Dicho entendimiento de las relaciones permea todas las esferas de nuestra vida y resulta violento en tanto suprime la posibilidad de las personas de ejercer sus derechos de expresarse libremente, atentando contra su bienestar.

En el plano laboral, esta violencia tiene múltiples formas de expresarse. A continuación, se presentan algunos ejemplos de conductas que pueden ser consideradas violentas hacia personas de la diversidad sexual y de género.

Constituyen actitudes de violencia laboral hacia personas de la diversidad de género y lgtbqi+:

- Opinar burlescamente sobre la apariencia o forma de vestir¹ de una persona aludiendo a su sexo biológico
- Asumir la identidad de género de una persona en base a su apariencia física.
- Asumir la orientación sexual de una persona en base a su apariencia física.
- Excluir a personas de actividades extralaborales por su orientación sexual y/o identidad de género
- Realizar comentarios peyorativos sobre la existencia de personas de la diversidad sexual y de género
- Realizar burlas y bromas homofóbicas y/o transfóbicas
- Asumir que una persona tiene – o no- ciertos conocimientos y/o competencias solo por su expresión o identidad de género

1 Las formas de vestir de las personas en el trabajo pueden ser diversas y la individualidad de cada persona debe ser respetada, considerando el contexto laboral.

 ¡IMPORTANTE!

Es importante diferenciar entre **identidad de género**, **orientación sexual** y **expresión de género** de las personas. La identidad de género se refiere a la forma en que una persona se identifica a sí mismo como perteneciente de un género definido o no-binaria; es decir, por fuera de las categorías sexo-género tradicionales de hombre y mujer. Estas identidades pueden ser múltiples, tales como: hombre, mujer, transgénero, transexual, pangénero, travestis, queer, entre otros.

Por su parte, la orientación sexual de una persona refiere a sus preferencias sexo-afectivas al vincularse con otras personas. Estas pueden ser: gay, lesbiana, bisexuales, heterosexuales, pansexuales, entre otros.

Finalmente, la expresión de género se relaciona con la forma en que una persona manifiesta su género de identificación a través de su vestimenta o apariencia en general.

Una forma que frecuentemente se utiliza para denominar a las personas de la diversidad sexual y de género es “lgbtiq+” o “lgbt”, más no es necesariamente sinónimo de ambas su identidad de género y orientación sexual al mismo tiempo.

Promover el buen trato y conductas respetuosas

Para evitar incurrir en conductas que puedan ser consideradas violentas por otras personas, se sugiere siempre promover espacios de trabajo seguros, que se centren en el respeto, compañerismo y reconocimiento de la diversidad de personas que lo habitan.

Para esto, es posible desarrollar políticas y programas en contra de la violencia que educan e informen a trabajadores sobre las diferentes formas de expresarse y relacionarse con otras personas por fuera de la norma tradicional. (revisar apartado VI de esta nota, “Otros recursos”)

A continuación, se presentan algunos ejemplos de conductas que pueden ser violentas para las personas de la diversidad sexual y de género, en el contexto laboral. Al mismo tiempo, se presentan alternativas a estas conductas que representan un buen ejemplo para construir culturas organizacionales orientadas hacia el respeto y el buen trato:

EN VEZ DE:	PRUEBE CON:
Llamar a alguien por un pronombre que asume su identidad de género (como él o ella).	Preguntar abiertamente a la persona con qué pronombre se identifica y cómo le gustaría ser llamada.
Preguntarle a una persona por su “esposo”, “esposa”, “mujer”, “hombre”, asumiendo una relación heterosexual	Preguntarle por su “pareja”
Hacer referencia a actividades que se consideran propias de “hombres” o de “mujeres	Preguntar... evitando caer en los estereotipos de género (hombres tienen conocimientos técnicos y racionales más avanzado, versus mujeres que tienen conocimientos sobre actividades domésticas y afectivas)
Hablar constantemente utilizando pronombres binarios como “él” y “ella” en conversaciones triviales de oficina.	Utilizar un lenguaje inclusivo y genérico para referirse a las personas. Por ejemplo: hablar de “las personas que trabajan en...” en vez de “los trabajadores”.

VI. ¿CÓMO PREVENIR LA VIOLENCIA HACIA PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN NUESTROS LUGARES DE TRABAJO?

La prevención de la violencia laboral debe ser entendida como un proceso sistémico, global y multinivel que integra a todas las personas de la organización, tanto dentro como fuera de esta (desde compañeros/as de trabajo hasta clientes). A su vez, la prevención de esta violencia debe ser tratada como un proceso complejo que involucra distintas etapas, las cuales se van constantemente actualizando. Considerando la lógica de las etapas previstas por el modelo de salud general, se proponen las siguientes etapas para prevenir la violencia laboral hacia personas de la diversidad sexual y de género en las organizaciones: la intervención primaria, la intervención secundaria y terciaria de reparación. Cada una de estas será explicada a continuación.

1) INTERVENCIÓN PRIMARIA: Prevención de la violencia

La intervención primaria alude a la prevención de riesgos y enfermedades que pueden ocasionar un daño a la salud, con el objetivo de eliminarlos. En este caso, se apunta a prevenir situaciones de violencia en el trabajo que puedan atentar contra la dignidad y salud de las personas de la diversidad de género y sexual.

Una forma de intervenir primariamente sobre el riesgo de violencia en las organizaciones es **desarrollar estrategias preventivas** en conjunto con departamentos de gestión de personas, prevención de riesgos y otros organismos vinculados a promover la salud laboral dentro de la empresa. Para esto, se sugiere implementar acciones en las distintas etapas del ciclo laboral de las personas, partiendo por su incorporación a la organización hasta que la persona esté ya habituada a su puesto de trabajo. En este sentido, durante la inducción que se realice a las personas, se les puede **comunicar sobre las conductas esperadas de ellos/as en tanto trabajador/a de la organización**.

Cuando las personas ya estén incorporadas a la organización, se le puede sumar a las campañas que se realicen sobre prevención de la violencia. Debido a que el fenómeno de la violencia en las organizaciones es silencioso y muchas veces pasa desapercibido, es necesario desarrollar **campañas constantes y proactivas de prevención** de esta violencia, y no de forma reactiva (una vez ocurrido alguna situación de violencia). Esto implica determinar una periodicidad (por ejemplo, dos o tres veces al año) en que se envíe por algún medio digital (correo, intranet) o físico (flyers, panfletos, trípticos) a trabajadores/as información sobre la violencia en el trabajo, las conductas que son consideradas violentas y las graves consecuencias que esto puede tener sobre las personas.

En sintonía con lo anterior, es deseable que las organizaciones cuenten con programas que incentiven la buena convivencia laboral, el respeto mutuo y el buen trato entre las personas, visibilizando la diversidad de personas que habitan el entorno laboral². Esto puede facilitar que se genere una cultura de prevención frente a la violencia. Establecer una cultura de la prevención facilita a su vez la existencia de una cultura organizacional más consciente de lo que sucede al interior de esta, así como también una percepción de mayor justicia organizacional³

2 Una buena idea para pensar en campañas inclusivas es utilizar en el diseño imágenes de personas diversas, de distintos géneros, colores, edades, entre otros.

3 Para profundizar sobre este tema, puede revisar la guía de Justicia Organizacional desarrollada por el Instituto de Salud Pública, en el siguiente link: <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/07/GuiaRiesgosPsicosocialesJusticiaOrganizacional01-02072021B.pdf>

Ejemplos de actitudes de promoción del buen trato en organizaciones:

- Saludarse con las personas con las que se trabaja diariamente
- Agradecer y reconocer el trabajo de las demás personas
- Respetar espacios y formas de trabajo de cada persona
- Escuchar activamente a nuestros compañeros/as de trabajo
- Empatizar con los/as otros cuando tienen algún problema
- Compartir espacios de distensión en conjunto
- Trabajar en equipo, cuando es posible

Actores y actrices involucradas

Para que un plan de prevención pueda ser llevado a cabo dentro de la organización, es importante **involucrar a las jefaturas y hacerlas parte de este proceso**. Esto requiere de una coordinación directa y constante con jefaturas, donde se puedan coordinar acciones a nivel empresa y estas sean respetadas y promovidas por todos los niveles de la organización.

Al mismo tiempo, debido al nivel cultural de la estrategia de prevención, se debe **involucrar también a todas las personas de la organización** independiente de su modalidad contractual con la empresa (personas a contrata, honorarios, subcontratadas, etc.). De esta forma, se sugieren las siguientes acciones para coordinar un plan de prevención tanto con jefaturas como trabajadores/as de la empresa:

Coordinación preventiva con Jefaturas:

- Comunicar a jefaturas la estrategia de prevención, plazos y recursos necesarios para llevarla a cabo.
- Informar a jefaturas sobre posibles actividades a realizar e incentivarles a participar de estas
- Capacitar a jefaturas sobre generación de ambientes de respeto y buena convivencia; así como también sobre violencia de género

Coordinación preventiva con trabajadores/as:

- Enviar infografías informativas sobre la violencia en el trabajo y sus consecuencias
- Enviar información sobre canales formales de denuncia de violencia propios de la empresa, el Organismo Administrador de la Ley (OAL) respectivo (Mutual, ACHS, ISL, IST) y la inspección del trabajo.
- Realizar campañas educativas sobre diversidades sexuales y de género en el trabajo
- Realizar consultas (a través de encuestas, por ejemplo) sobre qué tipo de apoyos creen que serían útiles para evitar la violencia y discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género en el trabajo cotidiano.
- Realizar encuentros de convivencia y encuentro entre trabajadores/as en el espacio de trabajo, tales como: desayunos compartidos, celebraciones de cumpleaños, ceremonias de premiación y reconocimiento al trabajo que se realiza. Esto con el objetivo de incentivar a que trabajadores/as se conozcan, promover el compañerismo y la confianza entre pares y jefaturas.

También es importante que durante el desarrollo de la estrategia preventiva se considere la participación de gremios y organizaciones sindicales de trabajadores/as presentes en la organización, así como también la participación de comités paritarios y otras formas de organización existentes.

La intervención preventiva involucra tomar una serie de acciones para evitar que el riesgo, en este caso de violencia, se presente. No obstante, para esto es necesario contar con una evaluación del estado actual de la organización en relación a la presencia de la violencia. Dicha evaluación será abordada como un siguiente paso dentro del esquema de salud general para las organizaciones.

2) INTERVENCIÓN SECUNDARIA: Evaluar la violencia en la organización

La intervención secundaria, se relaciona con la evaluación y medición de los potenciales riesgos y amenazas para la salud de los/as trabajadores/as. En el caso de la violencia en el trabajo, este corresponde a un riesgo psicosocial que se manifiesta en el contexto laboral y que, en tanto riesgo, debe ser medido y eliminado. De esta forma, se recomienda evaluar constantemente los Riesgos Psicosociales Laborales (RPSL) dentro de la organización, para lo cual existen distintos instrumentos que pueden ser utilizados.

El primero de los instrumentos para evaluar los RPSL es el **cuestionario SUSESO-ISTAS 21⁴**, cuya aplicación es obligatoria para todo tipo de organizaciones, independiente de su tamaño, rubro o sector económico al que pertenezca; de acuerdo al actual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo. Este instrumento cuenta con dos versiones: completa y breve. La versión completa cuenta con un total de 140 preguntas y, mientras que la versión breve cuenta con un total de 20 preguntas. Si bien este cuestionario actualmente⁵ no considera la evaluación de la violencia en el trabajo de forma directa, sí se recogen factores de riesgo psicosocial que pueden influir, proteger o favorecer la violencia, tales como el apoyo social de compañeros/s y jefaturas, el reconocimiento en el trabajo, la justicia organizacional, entre otros.

Por otra parte, el Instituto de Salud Pública de Chile (ISPCh) cuenta con una **guía para la detección y prevención del acoso laboral⁶**, donde se especifican las definiciones, tipos de conductas reconocidas como acoso laboral y se entrega orientaciones sobre cómo prevenir este tipo de violencia en particular en las organizaciones.

Para la aplicación de cualquier cuestionario y/o instrumento de evaluación de RPSL y violencia, es importante que, en los pasos de identificación de la persona, se respete tanto su nombre social, como su identidad de género. En caso de que el instrumento no permita una identificación de género, se recomienda preguntarle a la persona si desea registrar su identidad de género bajo la categoría "sexo" o dejar la pregunta en blanco.

4 Para revisar el manual del método de aplicación del cuestionario, puede visitar la siguiente página: https://www.suseso.cl/606/articulos-19640_archivo_01.pdf.

5 El actual cuestionario SUSESO-ISTAS 21 se encuentra en proceso de actualización, por lo que las dimensiones evaluadas podrían cambiar.

6 Para revisar la guía completa, dirigirse al siguiente link: <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Guia-para-la-Deteccion-y-Prevencion-del-Acoso-Laboral-v1.pdf>

3) INTERVENCIÓN TERCIARIA: Reorganizar las condiciones de trabajo en la organización

Por último, la intervención terciaria apunta a readecuar las condiciones de trabajo en la organización para evitar la ocurrencia de nuevas situaciones de violencia hacia personas de la diversidad de género y sexual. Desde una perspectiva sistémica de la violencia, cabe señalar que para que esta intervención sea efectiva no se debe solo intervenir en el puesto de trabajo de la persona que ha sido expuesta a la violencia, sino también otros aspectos de la organización más generales. De esta forma, reubicar a la persona trabajadora a otro puesto de trabajo, desvincularla o cambiarla de jefatura no resuelve el problema de la violencia en tanto esta se encuentra frecuentemente arraigada en la cultura de la organización. Por el contrario, se deben tomar medidas que involucren los distintos niveles y personas participantes de la organización.

Como fue señalado anteriormente, la evaluación de los riesgos psicosociales laborales es crucial para identificar aquellos aspectos que pueden influir en que se den situaciones de violencia hacia personas de la diversidad de género y sexual. Luego de que estas sean identificadas, es importante intervenir y tomar medidas sobre estas.

En primer lugar se sugiere observar las condiciones de trabajo de la organización y las distintas **medidas de gestión que han sido implementadas para prevenir los riesgos psicosociales del trabajo** que pueden estar facilitando la ocurrencia de la violencia en el trabajo⁷. La implementación constante de medidas sobre estos riesgos puede facilitar el desarrollo de una cultura organizacional más saludable para las personas.

En segundo lugar, se sugiere **contar con un plan de reintegro al trabajo**⁸ que considere factores comunicacionales, de tiempo y espacio en la relación entre la persona que ha sido expuesta a esta violencia y la organización, con el objetivo de planificar adecuadamente el retorno de la persona a su trabajo. Una adecuada planificación en este sentido puede ayudar a que la persona se reintegre de mejor manera a la organización y disminuya el riesgo de que esta se ausente o se retire de su trabajo en el tiempo.

Cabe señalar que la comunicación desde la organización hacia la persona que se reintegra debe velar por incluir las consideraciones planteadas previamente sobre el respeto a la orientación sexual, identidad y expresión de género de las personas de la diversidad sexual y de género, durante todo el proceso.

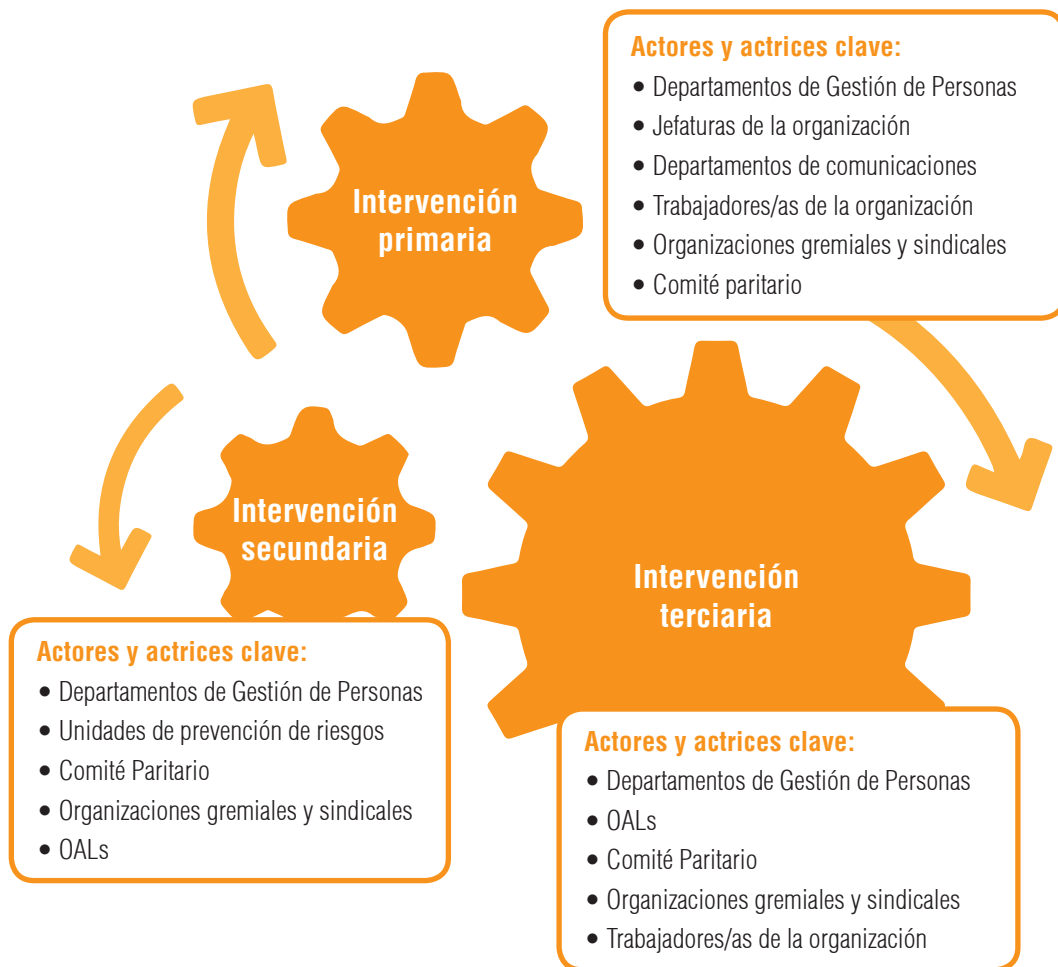
Sugerencias de acciones para la gestión preventiva de la violencia hacia personas de la diversidad sexual y de género:

- Se realiza una evaluación conjunta sobre la situación de violencia ocurrida con el objetivo de tomar medidas colectivas.
- Se establecen mecanismos de consulta a las personas trabajadoras sobre formas de mejorar el ambiente y condiciones de trabajo.
- Las jefaturas se manifiestan abiertas a la comunicación y sugerencias por parte de la persona que se reintegra y el resto de las personas trabajadoras.
- En el caso de reintegro después de una licencia médica, se respetan los tiempos de contacto hacia la persona trabajadora.

7 Revisar el instrumento para la Gestión Preventiva del Riesgos Psicosocial en el Trabajo del ISP (GRPS-ISP): <https://www.ispch.cl/sites/default/files/InstrumentoISPGRPS.pdf>

8 Revisar guía sobre Reintegro Laboral elaborada por el panel de expertos/as en Riesgos Psicosociales Laborales del ISP: <https://www.ispch.cl/sites/default/files/D062-PR-500-02-001%20Guia%20Reintegro%20Laboral.pdf>

Resumen etapas de Intervención y actores y actrices clave para cada una de estas



Prevención y gestión de la violencia en microempresas

Las microempresas tienen realidades organizacionales diferentes respecto de las grandes empresas. Estas, muchas veces no cuentan con suficientes recursos ni la dotación necesaria para atender a sus requerimientos de Salud y Seguridad en el Trabajo. Por esta razón, y considerando estas diferencias, se presentan algunas sugerencias para poder contar con estrategias preventivas y de gestión frente al riesgo de violencia laboral hacia trabajadores/as de la diversidad sexual y de género:

Para microempresas de 1-9 trabajadores:

- Crear campañas en contra de la violencia de todo tipo en la empresa. Puede utilizar afiches, realizar charlas informativas a trabajadores/as y enviar correos con esta información 2-4 veces durante el año. Los materiales necesarios para estas campañas pueden ser entregados por la mutualidad a la que se encuentra adherida su empresa (ACHS; Mutual CChC; IST o ISL).
- Mostrarse abierto/a y receptivo/a con los/as trabajadores/as, señalándoles explícitamente que pueden contar con su apoyo en caso de cualquier evento.
- Intervenir cada vez que se realice en su presencia algún comentario y/o broma que pueda ser pesada, sexista o discriminatoria, enfatizando que dichas conductas van en contra de una buena convivencia y el buen trato en la empresa.
- Contar con un procedimiento y/o protocolo de actuación frente a una denuncia. Para ver un ejemplo de esto, revise los recursos disponibles en el siguiente apartado de esta nota técnica.
- Garantizar la asistencia sanitaria y psicológica en caso de agresiones a sus trabajadoras/es. Para esto, también puede revisar el siguiente apartado de esta nota.

Para microempresas unipersonales o EIRL:

- Informarse de los canales o mecanismos de denuncia frente a episodios de violencia. Para esto puede solicitar asistencia a su mutualidad y/o revisar la sección VII de esta nota, donde se señalan mecanismos de denuncia y protocolos de actuación frente a la violencia laboral.
- Vincularse activamente con otras microempresas y generar redes de protección y contención ante un

eventual hecho de violencia.

VII. RECURSOS E INSUMOS SOBRE VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

Para informarse más sobre las diversidades sexuales y de género:

Cartilla de Derechos e Información Diversidad Sexual de la División de planificación y desarrollo del Instituto de Previsión Social de Chile (IPS) : https://www.ips.gob.cl/servlet/internet/archivo/1421809741347/cartilla_div_sexual_agosto2018.pdf

Informe Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales:

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

Informe ONU sobre Orientación sexual e identidad de género en el derechos internacional de los derechos humanos: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/597>

Proyecto OIT ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf

Para conocer guías del proceso de denuncia de diversas situaciones:

Denuncia a empleador que no cumpla normas laborales, previsionales, ni de seguridad y salud en el trabajo. <https://www.dt.gob.cl/difusion/Manual-Ingreso-Denuncia-Laboral.pdf>

Denuncia por vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/1405-ingresar-una-denuncia-por-vulneracion-de-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores>

Guía de procedimiento para la investigación de hechos de Acoso Laboral: <https://www.achs.cl/portal/Empresas/DocumentosMinsal/8-%20Factores%20Psicosociales/5-%20Material%20para%20Intervenci%C3%B3n/Acoso%20Laboral%20-%202001%20Procedimiento%20investigacion%20denuncias.pdf>

Guía de Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual: https://www.ssmc.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2020/02/Protocolo-Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual-SSMC.pdf

Guía para la detección y prevención del acoso laboral: <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Guia-para-la-Detecci%C3%B3n-y-Prevenci%C3%B3n-del-Acoso-Laboral-v1.pdf>

Guía de Violencia laboral: Aportes para el reconocimiento, prevención e intervención: https://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2021/01/guia_violencia_laboralv2.pdf

VIII. REFERENCIAS

- Ansoleaga, M., E., Díaz B., X., Mauro C., A., Toro C., J. P. (2017). Dimensiones organizacionales de la violencia en el trabajo en Chile. Estudio en tres sectores económicos. Centro de Estudios de la Mujer y Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo, UDP. Disponible en: <https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/03/Dimensiones-organizacionales-de-la-violencia-en-el-trabajo-en-Chile.-Ansoleaga-Diaz-Mauro-y-Toro.pdf>
- Duan, X., Ni, X., Shi, L. et al. The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support. *Health Qual Life Outcomes* 17, 93 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12955-019-1164-3>
- Hoel, H., Sparks, K. and Cooper, C. (2001) The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment. Report commissioned by the International Labour Organization, University of Manchester, Manchester.
- OIT (2003). La Violencia en el trabajo. Educación Obrera 2003/2004. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- Ozeren, E. (2014). Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- Sears, B., & Mallory, C. (2014). Employment Discrimination against LGBT People: Existence and Impact. In *Gender Identity and Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Practical Guide*. UCLA: The Williams Institute. Retrieved from <https://escholarship.org/uc/item/9qs0n354>
- Sojo, V. E., Wood, R. E., & Genat, A. E. (2016). Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10-40. <https://doi.org/10.1177/0361684315599346>