

ASPECTOS LABORALES DE LA LEY QUE BUSCA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LAS VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES

El pasado 14 de junio se publicó en el Diario Oficial la [Ley Nro. 21.675](#), que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. En PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO, explicamos los principales aspectos laborales a considerar de esta nueva normativa:

• PRINCIPALES CONTENIDOS DE LA LEY

- Esta Ley tiene por **objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra toda mujer, en razón de su género**. Para alcanzar esos objetivos, esta Ley regula **medidas de prevención, protección, atención, reparación y de acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en razón de su género**, y considera especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan hallarse.
- Esta normativa incorpora una definición de **“violencia de género”**, la cual corresponde a **cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra; o una amenaza de ello**.
- Además, establece las **formas de violencia de género** e indica que dentro de este concepto se incluye, entre otras, la **violencia física, psicológica, sexual, económica, simbólica, institucional, política, en el trabajo y gineco-obstétrica**.

• CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

- Esta Ley establece que la **violencia de género en el trabajo** corresponde a toda **acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores**.
- Asimismo, se indica que en esta definición se comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.

• OBLIGACIONES ESPECIALES EN EL ÁMBITO LABORAL

- En el artículo 22 de esta Ley se establecen las siguientes **obligaciones especiales de atención y protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral**:
 - Las entidades encargadas de la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, en especial de los derechos fundamentales, deben entregar **directrices de carácter obligatorio sobre la debida diligencia en los procedimientos de investigación y sanción por denuncia** de hechos de violencia de género y acoso en el trabajo.
 - Los **Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas deben adecuar los procedimientos de investigación sobre violencia de género y acoso en el trabajo**, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria de la víctima.
 - La **SUSESO debe impartir instrucciones** para las adecuaciones que se deben formular en los Reglamentos Internos.
 - En los casos en que exista un proceso judicial o administrativo por violencia de género en sede laboral, **el empleador debe adoptar las medidas necesarias para proteger a la denunciante, reducir o eliminar la victimización secundaria y evitar represalias**, para la protección de las personas involucradas.
 - En caso de que fuera procedente, **el empleador debe denunciar ante el organismo competente el incumplimiento de las medidas cautelares especiales** frente a situaciones de riesgo inminente de padecer violencia de género, que hayan sido decretadas por un tribunal con competencia en lo laboral.
 - Finalmente, se establece también que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social debe **promover los principios de igualdad y no discriminación, así como la prevención de la violencia y acoso en los espacios de trabajo**. En este contexto, debe incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales, así como en las de los órganos y servicios de su dependencia.
 - Es importante señalar que en el artículo 51 de esta Ley se establece que, en las **investigaciones y en los procedimientos judiciales sobre actos de violencia sexual contra la mujer, se deben observar una serie de reglas**¹.

• MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 2 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

- Se incorporó al **artículo 2 del Código del Trabajo**, como un acto de discriminación, aquellas distinciones, exclusiones o preferencias basadas en **motivos de género** que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO al correo marin@parraguezymarin.cl

¹ (i) Se prohíbe indagar en los comportamientos sexuales previos o posteriores de la víctima, salvo que el Ministerio Público, la defensa o el tribunal lo estime estrictamente indispensable para el esclarecimiento de los hechos; (ii) No se debe atender al tiempo transcurrido entre la comisión de los hechos y la presentación de la denuncia para la solicitud o el otorgamiento de una medida de protección o cautelar, ni para adoptar una decisión de término; (iii) Las mujeres víctimas de violencia sexual tienen derecho a que se reserve en todo momento su intimidad y privacidad, a que se mantenga respecto de terceros ajenos al procedimiento la confidencialidad sobre su nombre, residencia, domicilio, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros, incluyendo la de su familia y personas significativas. En resguardo de dicho derecho a la intimidad, los y las intervinientes deberán abstenerse de realizar pruebas que impliquen una intromisión irracional, innecesaria y desproporcionada en la vida íntima de la víctima; (iv) La víctima trabajadora podrá aportar antecedentes pertinentes en sede laboral y fiscalizaciones respecto de hechos de acoso sexual o acoso por razón de género en el contexto laboral, frente a la Dirección del Trabajo o su empleador, según corresponda. Para efectos de lo anterior, el Ministerio Público o el tribunal determinará la necesidad de solicitar la remisión de los antecedentes de investigaciones o denuncias administrativas que existan en sede laboral cuando la persona denunciada comparta o haya compartido el mismo espacio laboral o la misma institución empleadora, o con motivo del desempeño de sus funciones o en circunstancias relacionadas con su trabajo, mantenga o haya mantenido un vínculo con dicha persona.