



Red Salud Central



S E R V I C I O D E S A L U D M E T R O P O L I T A N O C E N T R A L



Perspectiva de Género y Buen Trato en el abordaje de la violencia laboral.

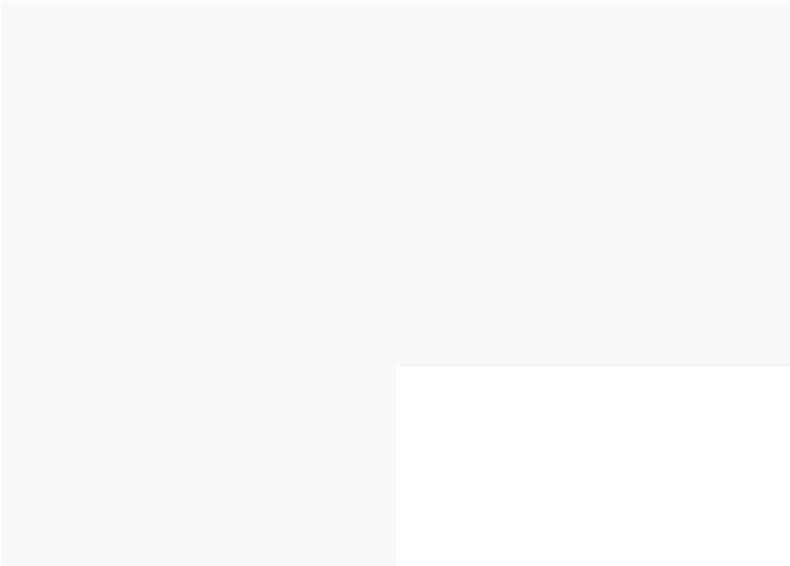
David Astorga Valdés
Trabajador Social

10 de Septiembre de 2024



Antes de partir...

Conozcámonos



Objetivo de la presentación

Revisar el marco conceptual sobre la perspectiva de género y los desafíos en el ámbito laboral de la salud.

Revisar algunos conceptos con relación a la perspectiva de género y DDHH.

Comprender desafíos para la implementación de estrategias para abordar la inequidad y la violencia de género.

Estrategias promocionales y preventivas para abordar las inequidades y discriminación, fortaleciendo de un entorno laboral inclusivo y respetuoso

¿Qué temas revisaremos?



Enfoque de Género

Inequidades y DDHH
DSS



Género en el trabajo

Desafíos de la perspectiva
de género



Prevención y Promoción

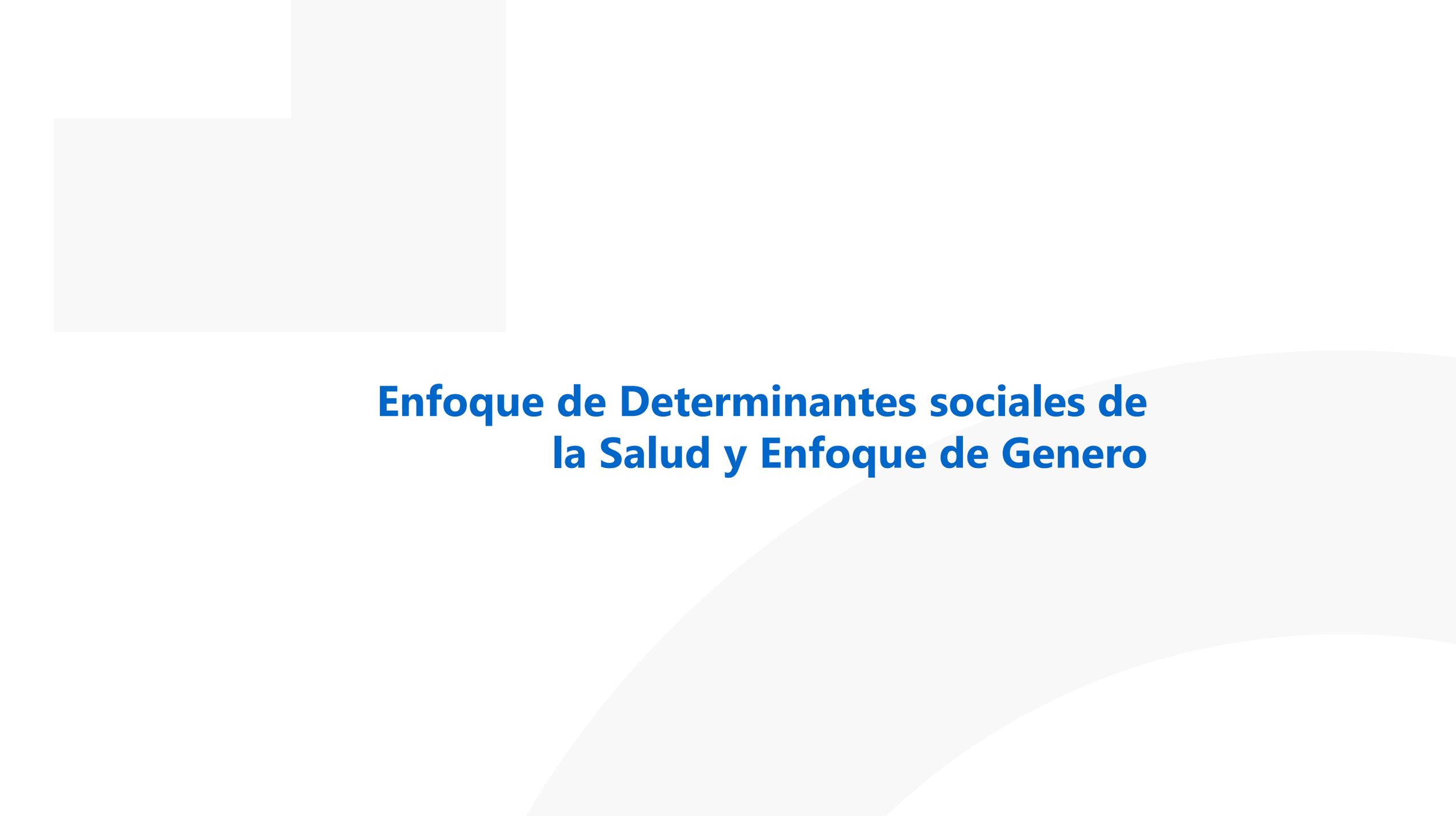
Entornos saludables
y libres de violencia



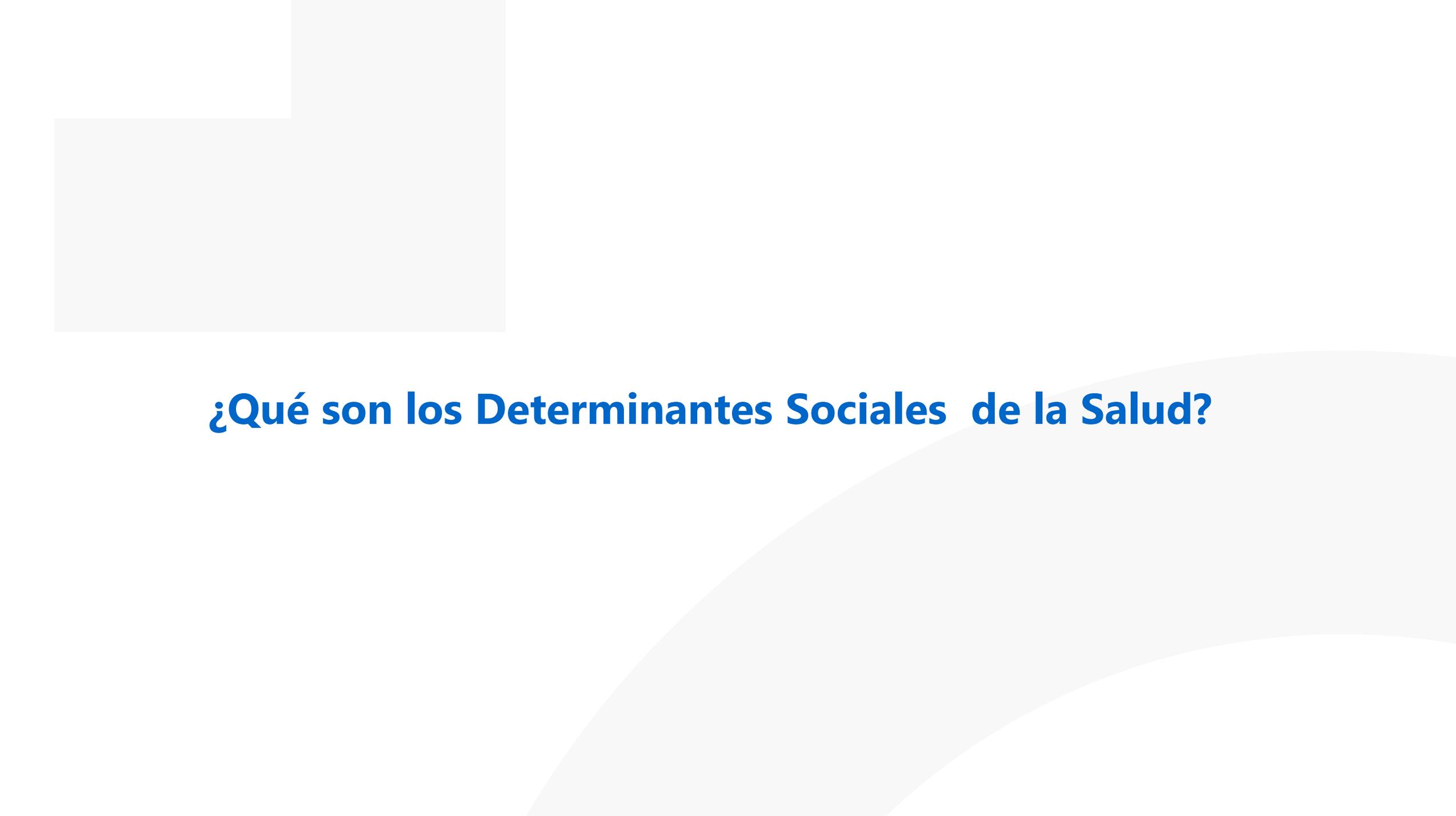
1. Enfoque de Género

Objetivo:

Revisar algunos conceptos con relación a la perspectiva de género desde una mirada integral en el marco del contexto socio cultural.



Enfoque de Determinantes sociales de la Salud y Enfoque de Genero



¿Qué son los Determinantes Sociales de la Salud?

“Son las circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, incluido el sistema de salud”

Esas circunstancias son el resultado de la distribución del dinero, el poder y los recursos a nivel mundial, nacional y local

Explicación estructural a los problemas de salud

Comprende que el estado de salud tiene origen en las interacciones cotidianas de diferentes elementos socio culturales.



Inequidades en Salud

“Son las ***desigualdades injustas y evitables*** en materia de salud entre grupos de población de un mismo país, o entre países”. (OMS)

“
Origen en los procesos de estratificación social, vinculados a la realidad política y las relaciones de poder dentro de una sociedad.

Las inequidades en salud constituyen un problema para todos los países y reflejan las **diferencias no solo respecto a los ingresos** y la riqueza, sino también, **las diferencias en cuanto a oportunidades** según factores como etnia y racismo, clase, género, educación, discapacidad, orientación e identidad sexual y ubicación geográfica.

Determinantes Sociales e Inequidades en salud

Contexto social
desfavorable:

Estrés cotidiano

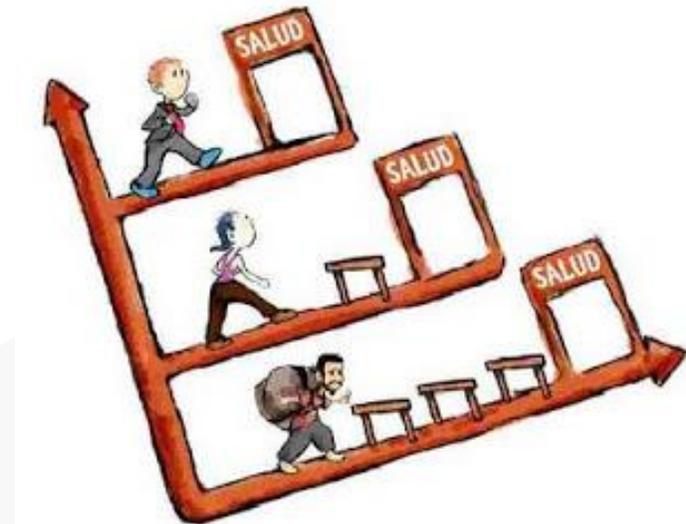
Patriarcado - machismo

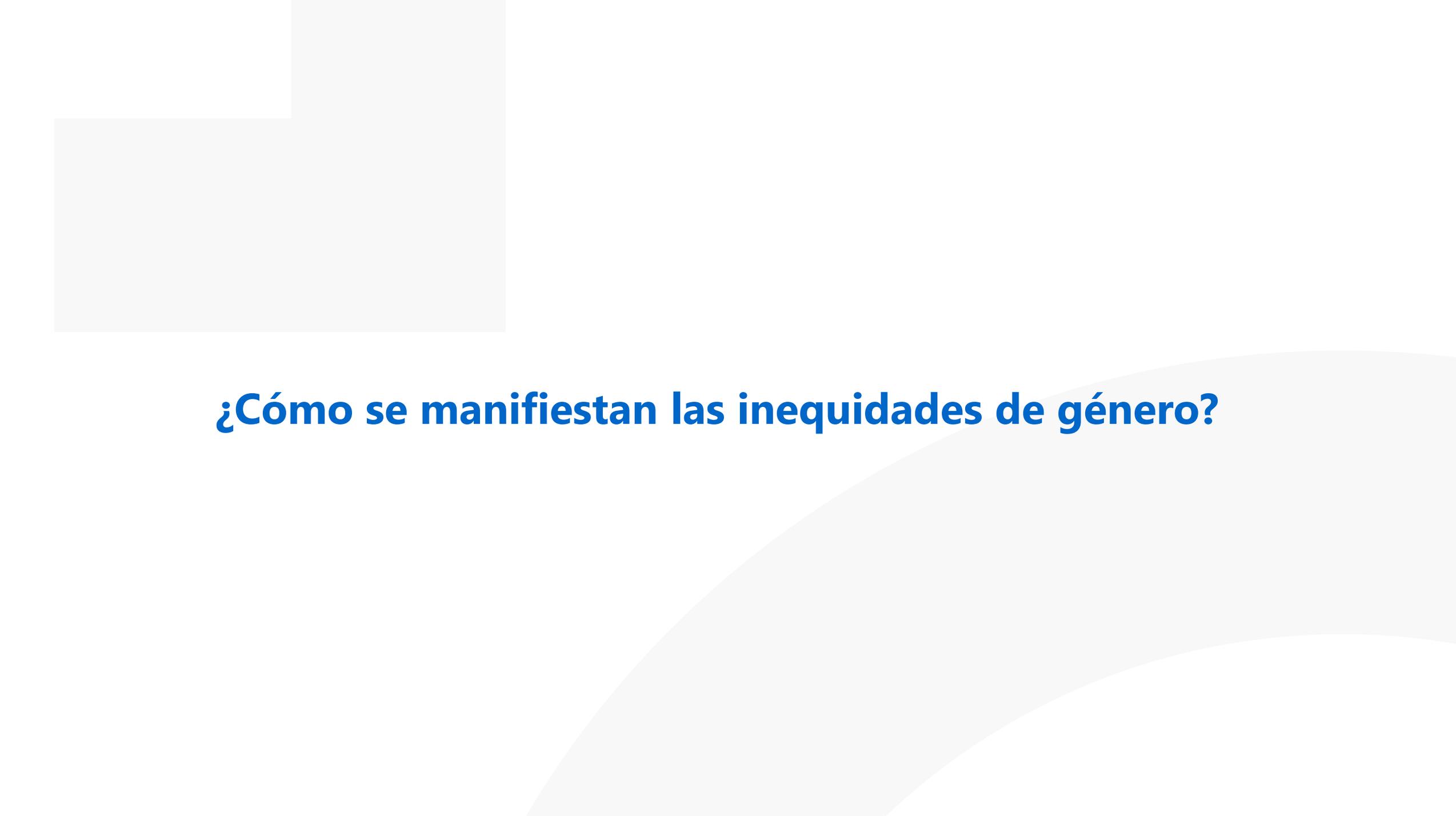
Prejuicios

Discriminación

Violencia

Carga enfermedad





¿Cómo se manifiestan las inequidades de género?

Inequidades de Género

Asesinan a mujer trans frente al Parque Forestal

8 noviembre, 2022



El cuerpo de la joven fue encontrado sin vida esta madrugada, tras ser recibir 5 puñaladas en la espalda. (Nota actualizada)

Mujeres trans en Chile: 93% ha sido discriminada y el 43% no estudia, ni tiene trabajo remunerado producto de la discriminación

4 noviembre, 2020

Así lo arrojó el primer sondeo sobre discriminación y salud afectivo-sexual en mujeres trans. Casi el 70% se ha infligido daño a raíz de la transfobia y un 39% intentó suicidarse. Si bien el sector maneja métodos para prevenir el VIH, el cual afecta al 8,1%, hay preocupante desconocimiento sobre otras ITS.

Encuesta aquí: <http://www.movilh.cl/trans/encuestas/Encuesta-trans-Chile-2020.pdf>

A la fecha, en Chile se registran 34 femicidios consumados y 170 femicidios frustrados

→ [Más información sobre femicidios consumados 2023](#)

https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=27084



diarioUchile
Año XII, 25 de septiembre de 2020

MENÚ

A esta hora : R
Programación |

NACIONAL

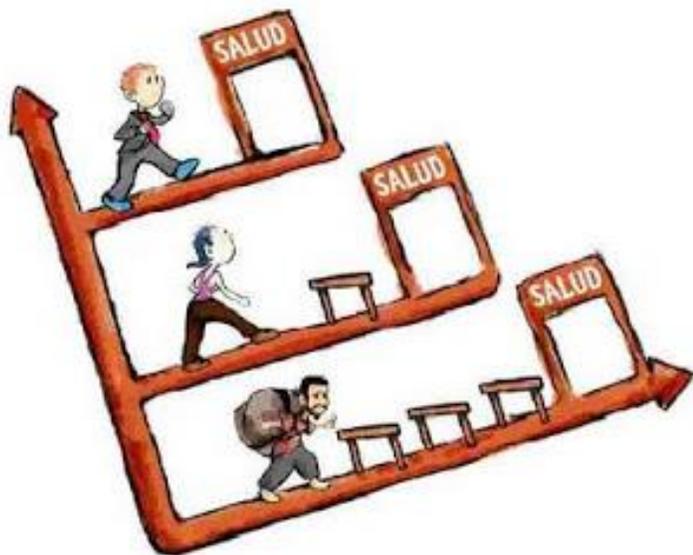
Horas de ocio en Chile, otra muestra de la brecha de género

Las mujeres de nuestro país cuentan con una participación en el mercado laboral menor a la de los hombres. Sin embargo, esto no se traduce en un mayor tiempo para el descanso y la recreación.

Género como Determinante Social de la Salud

Desigualdades y discriminación a diversidades sexo genéricas, está presente en todas las sociedades

Condiciona la forma de vida de las personas, determinando en gran medida el acceso, oportunidad y calidad de los servicios públicos, la carga de enfermedad y las causas de muerte.



Enfoque de Derechos



El núcleo del enfoque de derechos es eliminar toda forma de discriminación (exclusión, distinción o restricción)



Enfoque de Derechos transforma a los sujetos de derechos, de meros receptores de acciones o recursos, a titulares de derechos que tienen garantías exigibles.



Establecer acciones para superar inequidades.



Derecho a la salud, implica el ejercicio de otros Derechos – Incluido el Derecho a la No discriminación.

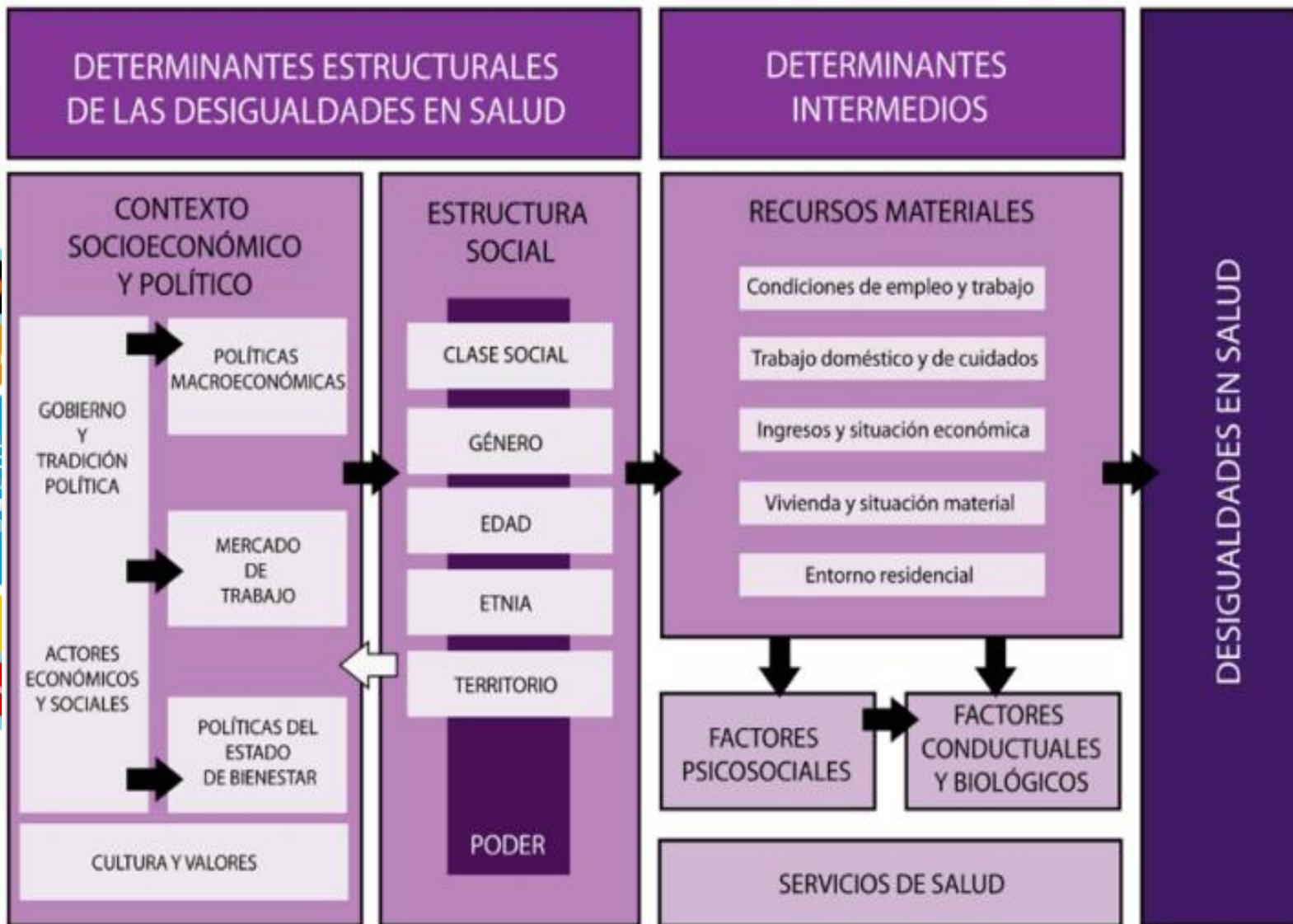
¿Qué es el Enfoque Basado en los Derechos Humanos?

Es un **MARCO TEÓRICO** que orienta las acciones necesarias para dar cumplimiento a los derechos humanos.

Desde el **PUNTO DE VISTA NORMATIVO**, se basa en las disposiciones y estándares contenidos en distintos instrumentos internacionales de derechos humanos.

Y desde la **PERSPECTIVA OPERACIONAL**, se orienta a la promoción y protección de los derechos mediante acciones concretas de política pública; su principal preocupación es la concreción o materialización de los derechos, con especial atención a los grupos que son víctimas de discriminación, desigualdad y exclusión social, como personas indígenas, migrantes, con discapacidad, LGBTI+, en situación de pobreza, NNA, especialmente aquellos privados de su medio familiar, privados de libertad, entre otros.

- 1) Reconoce a las personas como sujetos de derechos y actores sociales que pueden intervenir mediante el ejercicio de su derecho a la participación.
- 2) Releva la responsabilidad del Estado como principal garante de los derechos.
- 3) Establece que las personas son sujetos de derechos que pueden y deben exigir el cumplimiento de los mismos.



<p>Atendido por su nombre y tratado con amabilidad.</p>	<p>Recibir una atención de salud de calidad y segura, según protocolos establecidos.</p>
<p>Recibir información médica no se le denegará a personas no acompañadas con su atención.</p>	<p>Aceptar o rechazar cualquier tratamiento y pedir el alta voluntaria.</p>
<p>Incluirse en estudios de investigación científica sólo si lo desea.</p>	<p>Donde sea pertinente, se cuente con señalética y facilitadores en lengua originaria.</p>
<p>El médico le entregue un informe de la atención recibida antes de su hospitalización.</p>	<p>Toda persona mayor de 60 años y/o con discapacidad tendrá derecho a Atención Preferente.</p>

Recuerda tus deberes

<p>Tratar respetuosamente al personal de salud.</p>	<p>Informarse acerca de los procedimientos de reclamo.</p>	<p>Dar prioridad a personas con derecho a Atención Preferente.</p>
---	--	--

CLÍNICA O CENTRO MÉDICO PRIVADO QUE LO ATIENDE. SI LA RESPUESTA NO ES SATISFACTORIA, CONSULETE LA LEY N°20.584 DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS PACIENTES.



**Derechos
Humanos**

Universales	Sin exclusiones de ninguna índole
Inalienables	De todos los seres humanos
Iguales	No hay derechos más importantes que otros.
Indivisibles	Están vinculados.
Interdependientes	La vigencia de uno es precondition para la realización de otro. La violación de uno termina por afectar los otros
Inherentes	Innatos. Nacimos con ellos
Imprescriptibles	No pueden ser suspendidos ni retirados

La evidencia indica que para gozar de una buena salud se necesita no solo acceso a la atención médica, sino también medidas en torno a los DSS y la reducción de inequidades.

(Estrategia y plan de acción sobre la promoción de la salud en el contexto de los objetivos de desarrollo sostenible. OPS, 2022)

¿Desde dónde comprendemos la salud?

¿Qué entendemos por salud?

"La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"

(OMS)

Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio ambiente.

La salud se percibe pues, no como el objetivo, sino como la fuente de riqueza de la vida cotidiana. Se trata, por lo tanto, de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas.

Carta de Ottawa - 1986

Salud mental

Es un estado de bienestar en el que las personas realizan sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida.

En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad.



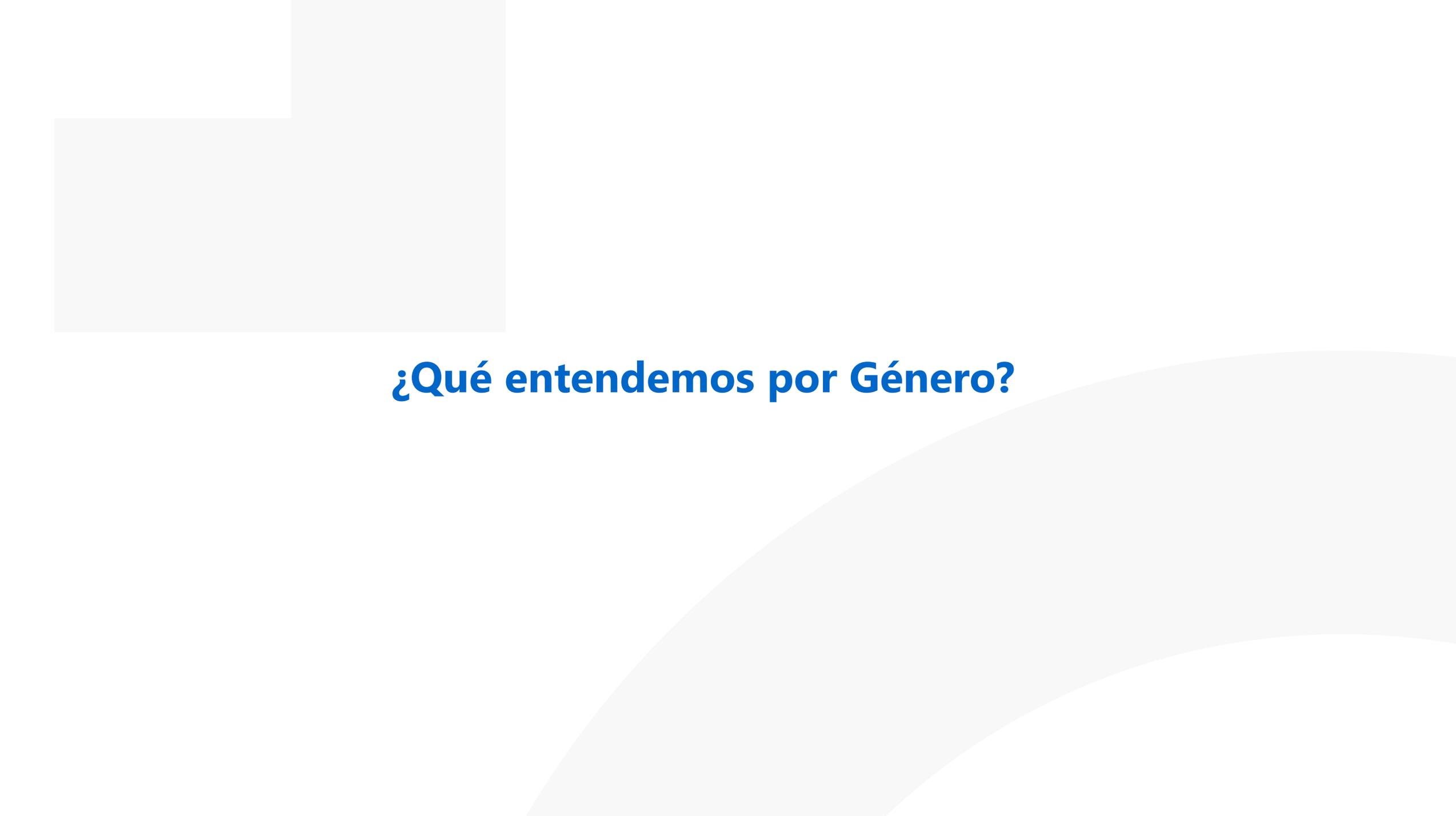
Factores determinantes de la salud mental. El trabajo es uno de esos factores claves



Factores psicosociales en el trabajo: diseño y gestión del trabajo y su contexto social y organizacional. Potencial de provocar daño



Riesgos bien gestionados se convierten en factores protectores.



¿Qué entendemos por Género?

Nuestra comprensión de la sexualidad y las identidades es dinámica y va cambiando con el paso del tiempo

Concepto multifactorial

Dimensiones en que se expresa la sexualidad

Pensamientos, fantasías, deseos, creencias

Actitudes, comportamiento

Prácticas sociales, roles e interacciones interpersonales

¿Qué entendemos por sexualidad?

La sexualidad es un aspecto central del ser humano presente a lo largo de la vida y abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción

Género refiere a los roles, conductas, actividades y atributos que una determinada sociedad, a un determinado tiempo, considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos por medio de un proceso de socialización. Son específicos a su contexto y cambiables en el tiempo.

El Género determina qué es esperado, permitido y valorado en una mujer o en un hombre en dicho contexto.

UN women training Centre's Glossary, 2017

Cuestionar binarismo como únicas posibilidades - Cultural

No hay naturalidad. Cuestionar mandatos hacia hombres y mujeres

ESTEREOTIPOS

Dos aspectos importantes: Roles y expresión de género

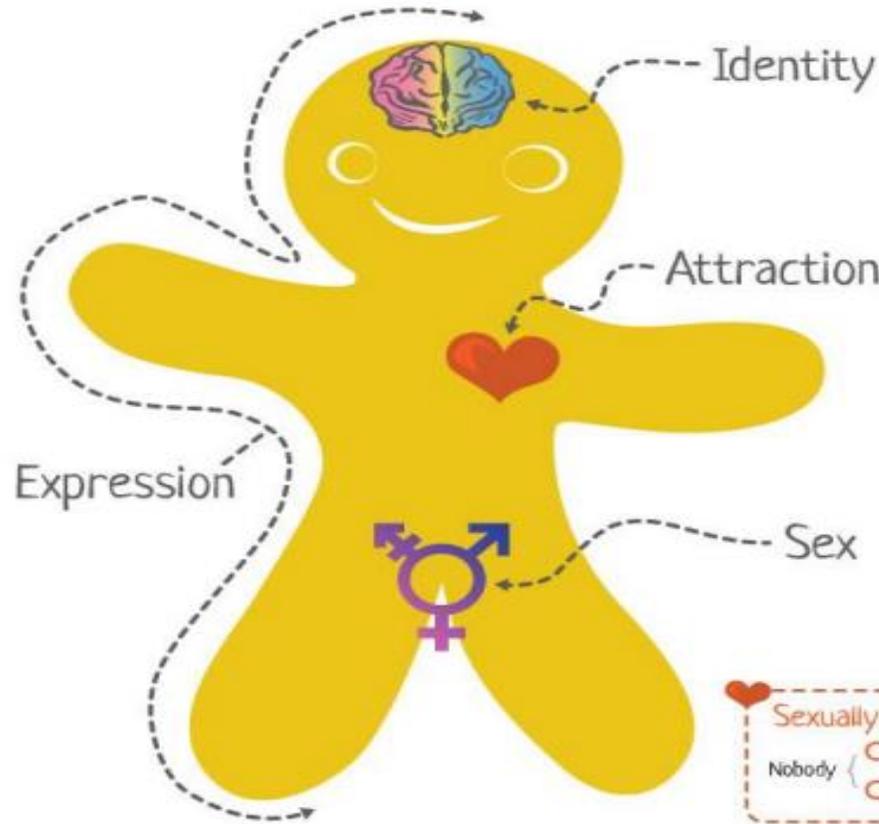
¿Qué es el Género?

Conjunto de ideas, representaciones, creencias, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre hombres y mujeres, para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de los hombres (lo masculino) y propio de las mujeres (lo femenino)

The Genderbread Person v3.3

by its pronounced **METROsexual**.com

Gender is one of those things everyone thinks they understand, but most people don't. Like *Inception*. Gender isn't binary. It's not either/or. In many cases it's both/and. A bit of this, a dash of that. This tasty little guide is meant to be an appetizer for gender understanding. It's okay if you're hungry for more. In fact, that's the idea.



Plot a point on both continua in each category to represent your identity; combine all ingredients to form your Genderbread. 4 (of infinite) possible plot and label combos.

Gender Identity

⊘ Indicates a lack of what's on the right.

Woman-ness
Man-ness

How you, in your head, define your gender; based on how much you align (or don't align) with what you understand to be the options for gender.

Labels: "woman", "man", "two-spirit", "genderqueer"

Gender Expression

Feminine
Masculine

The ways you present gender; through your actions, dress, and demeanor; and how those presentations are interpreted based on gender norms.

Labels: "butch", "femme", "androgynous", "gender neutral"

Biological Sex

Female-ness
Male-ness

The physical sex characteristics you're born with and develop, including genitalia, body shape, voice pitch, body hair, hormones, chromosomes, etc.

Labels: "male", "female", "intersex", "Mtf/Female"

Sexually Attracted to

Nobody { (Women/Females/Femininity)
(Men/Males/Masculinity)

Romantically Attracted to

Nobody { (Women/Females/Femininity)
(Men/Males/Masculinity)

For a bigger bite, read more at <http://bit.ly/genderbread>

In each grouping, circle all that apply to you and plot a point, depicting the aspects of gender toward which you experience attraction.

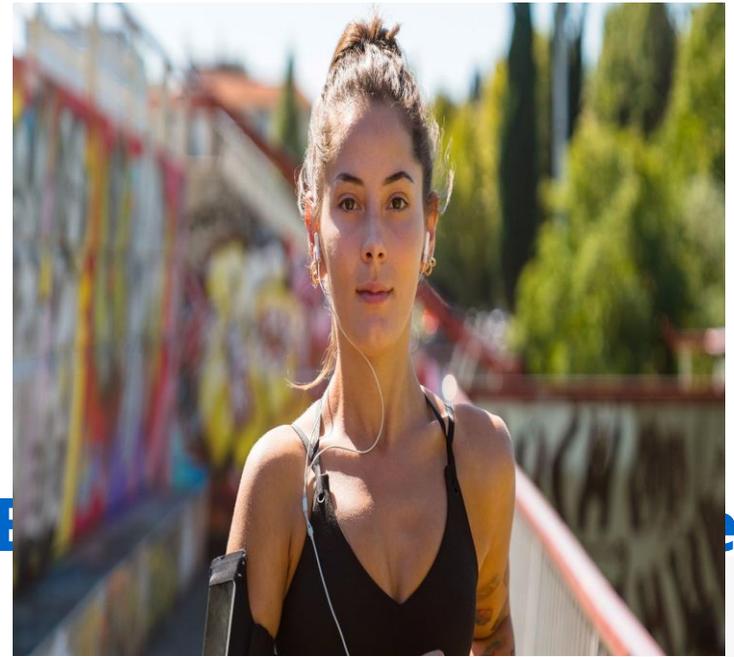




Figura N°4. Espectro o Continuo de la Identidad.

ESPECTRO O CONTINUO DE LA IDENTIDAD		
SEXO BIOLÓGICO		
Mujer	Intersex	Hombre
IDENTIDAD DE GÉNERO		
Femenino	Cisgénero, Agénero, Trans, No Binario, Género fluido, Género no conforme	Masculino
EXPRESIÓN DE GÉNERO		
Femenino	Andrógino, Neutro	Masculino
ORIENTACIÓN SEXUAL		
Heterosexual	Bisexual, Pansexual, Asexual	Homosexual

Continuos o espectros en constante evolución a lo largo de la vida

El termino correcto para referirse a una persona, es el que prefiera; no el que consideremos correcto en base a nuestro bagaje cultural o académico

Estereotipos

Guían las expectativas y afectan las creencias de las personas

Imágenes sobre determinadas personas o grupos

Se asocian a comportamientos, actitudes, formas de ser y hacer.

Tienen lugar dentro de un proceso cognitivo de creencias que son compartidas por una sociedad



Creencias socialmente compartidas y mayoritariamente incorrectas

Prejuicios

Opinión preconcebida, por lo general desfavorable acerca de algo que se conoce mal (o poco)

Proceso de formación de un concepto o juicio sobre una persona o situación de forma anticipada

Implica la elaboración de ideas, creencias, actitudes, juicios u opiniones antes de someterlos a la evidencia

Prejuicios y estereotipos:
materializan conductas discriminatorias y estigmatizantes

Estereotipos de Género

**Limitan posibilidades de desarrollo –
Limitan posibilidad de elegir**

Opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o caracteres de hombres y mujeres

Atributos que poseen o debieran poseer hombres y mujeres

Funciones sociales que hombres y mujeres desempeñan o debieran desempeñar



Estereotipos de
Genero

Subordinación, entrega, pasividad,
sensibilidad y seducción

Poder, propiedad, potencia, osadía

Heteronorma
Binarismo

Roles Género

Son los comportamientos esperados de acuerdo a los estereotipos acerca de lo que las mujeres y hombres hacen o se espera que hagan, por lo que sus comportamientos deben estar alineados con esa expectativa

Mandatos de Género

Sistema Sexo - Género

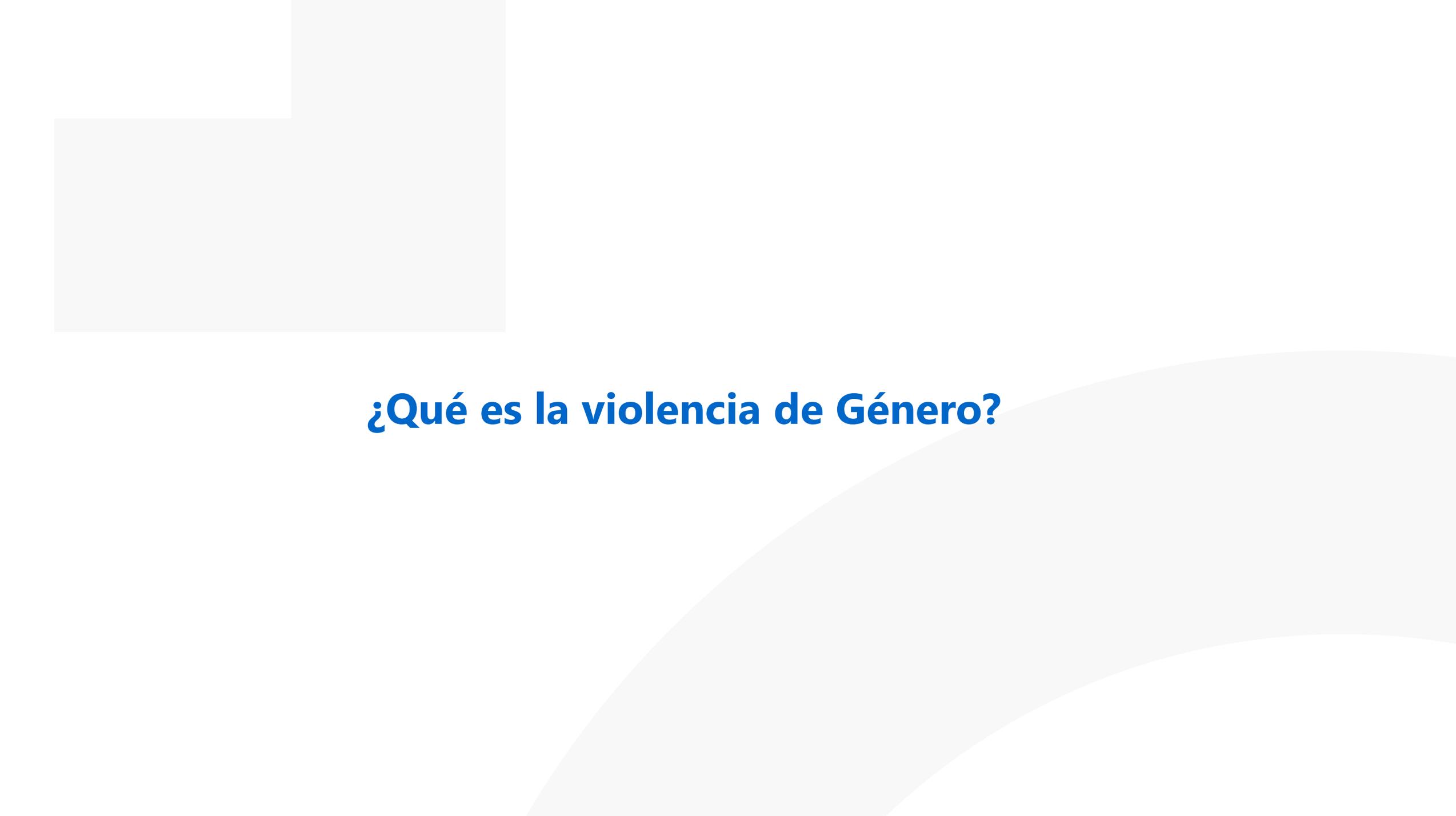


Enfoque de género reconoce la existencia del sistema de género
Roles que naturalizan desigualdades e inequidades



Tensión y flexibilización de roles estereotipados de género

Cuestionar binarismo como únicas posibilidades - Cultural



¿Qué es la violencia de Género?

Violencia de género (o basada en el género)

Tiene su origen en la distribución del poder y relaciones asimétricas de poder;



Es una violencia que se realiza en contra de las personas cuando desde lo masculino se ejerce poder de sometimiento a lo femenino, ubicándolo en una posición de subordinación

Patrones culturales, sociales e históricos que instalan y justifican las desigualdades y la discriminación



Violencia de género reproduce la subordinación de la mujer y entraña una violación al derecho a la identidad

Presupone una serie de desventajas a partir de la condición sexo genérica - Inequidades

Estereotipos y prejuicios de género, justifican y promueven la violencia

¿Qué es la violencia de género?

La violencia de género se refiere a cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico dirigido contra una persona o un grupo de personas en razón de su género, tanto en el ámbito público o privado.

Convención Belem do Pará (Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer - 1994)

Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y discriminaciones

Discriminación como una manifestación más clara de inequidad, subordinación y relaciones desiguales de poder

Sociedad supeditada a la valoración de la masculinidad hegemónica

Problema social más que individual, que requiere respuestas integrales

Violencia de género y curso de vida

Las violencias contra las mujeres, las niñas y diversidades sexo genéricas constituyen una de las **violaciones de los derechos humanos más generalizadas en el mundo**, porque limitan la libertad personal y colectiva de más de la mitad de la población, imposibilitando la participación plena en la sociedad, anula garantías fundamentales, como el derecho a la seguridad, la integridad e incluso la vida

Política de salud para el abordaje de las violencias de género.
MINSAL, 2021.

La violencia de género no es sólo conductual

Distintas manifestaciones en ámbitos privados/domésticos y públicos/comunitarios
Agentes del Estado

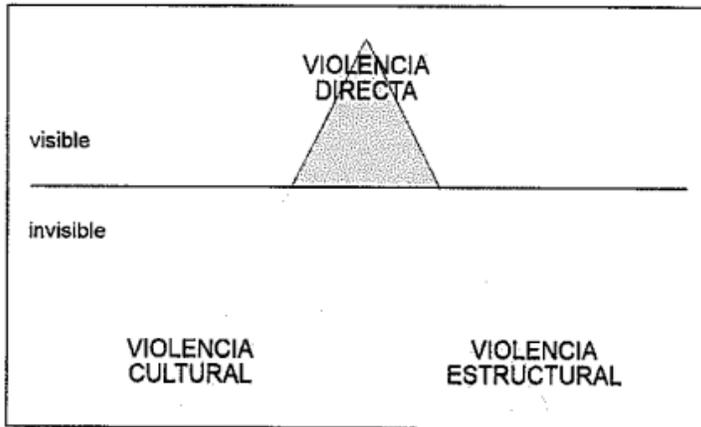
Estructura simbólica / Sexo-
Género

Hegemonía Cis – Heteronorma /
Patriarcado – Invisibilizan
diversidad

Visibilizar violencias invisibilizadas – más allá del binarismo de género

Diversidades sexo genéricas e identidades no binarias, son blanco de diversos tipos de violencia cotidianamente

Algunas categorías de la violencia



Fuente: Triángulo de la Violencia en Galtung (1998)

Se comprenden en un marco relacional que se organiza en función del abuso de poder.

Violencia Directa

- Violencia que realiza una persona que actúa con intención de dañar
- La persona que la vive resulta dañada o herida física, mental y emocionalmente
- Se da en relaciones asimétricas y con el fin de controlar la conducta

Violencia estructural

- No hay un emisor o persona concreta que efectúe el acto violento; proviene de la estructura social (sistema político y económico)
- Expresión más habitual: Explotación y represión
- Actúan en el cuerpo y la mente

Violencia Cultural

- Aspectos de la cultura que legitiman la violencia (arte, religión, ciencia, medios de comunicación u otros)
- Ejemplo: roles iglesia, mutilación.

Violencia es una práctica orientada, elaborada, aprendida y legitimada por quienes se sienten con más poder que otros, con más derechos que otros de controlar o intimidar

Violencia de Género: poder y control



Violencia como problema de salud pública

Género como determinante social de la salud



La violencia física y sexual constituyen un problema de la esfera colectiva de salud, formando un **fenómeno donde interseccionan los determinantes sociales** que pueden agudizar diferencias y desigualdades en salud.

Política de salud para el abordaje de las violencias de Género, MINSAL 2021



Desigualdades estructurales

Mujeres y diversidad sexo genérica en condición de subordinación o desventaja

Consecuencias de la violencia

- Lesiones físicas
- Embarazos no deseados
- Abortos
- Infecciones de transmisión sexual / VIH
- Trastorno estrés postraumático
- Depresión y suicidio
- Femicidio
- Crímenes de odio / transfobia

Deterioro en relaciones personales, sociales y laborales

Abordaje de la violencia

- Promoción
- Prevención
- Detección
- Orientación
- Derivación

Entrega de prestaciones integrales de manera oportuna y adecuada

Espacios de contención y seguridad

Activación y vinculación intersector

Interseccionalidad

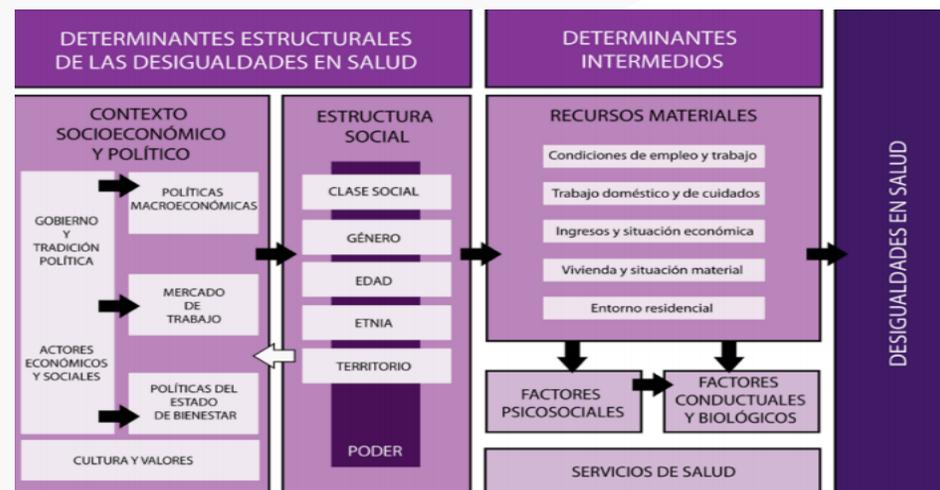
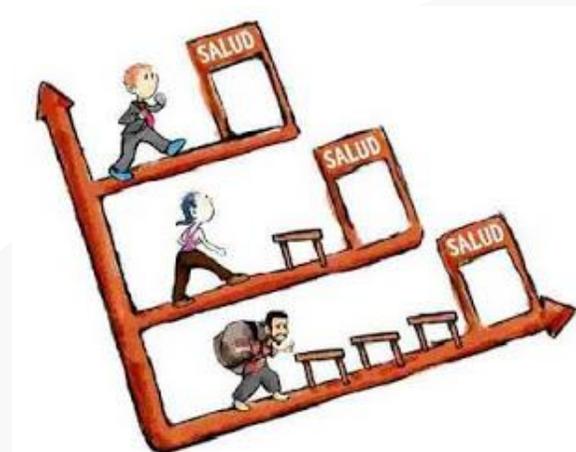
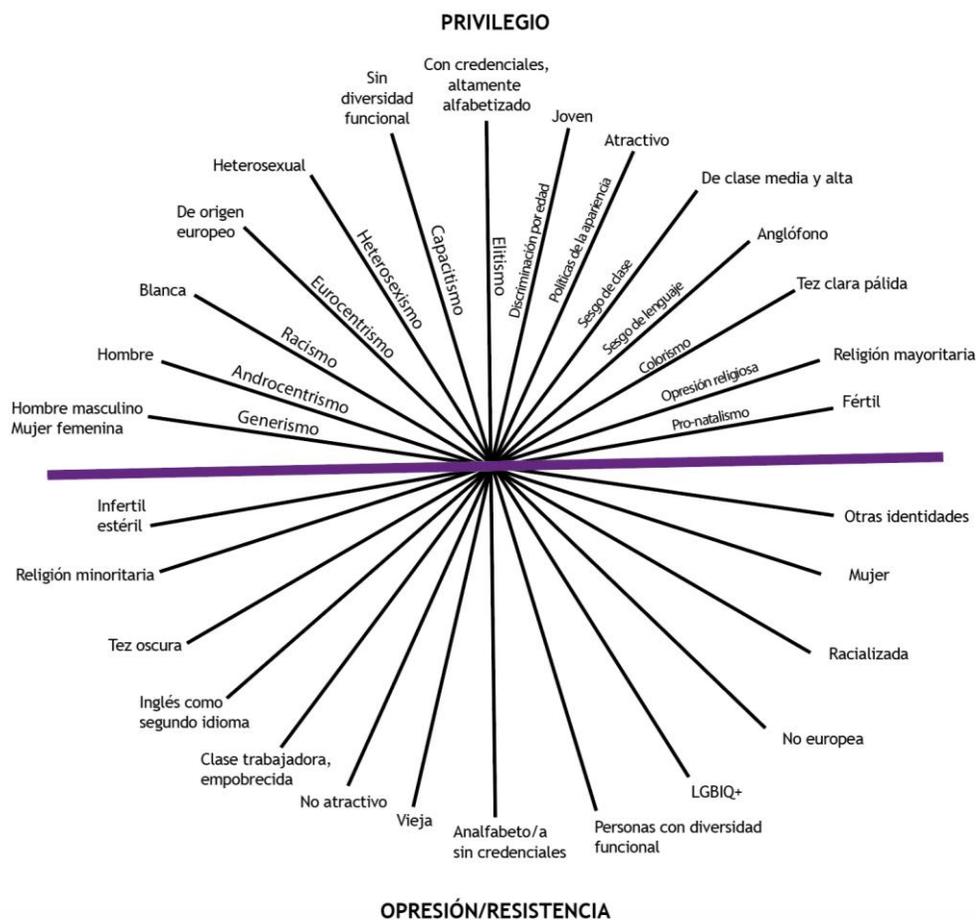
Género como determinante social de la salud

“El fenómeno por el cual cada persona sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”

Kimberly Crenshaw, 1989

Interseccionalidad

Género como determinante social de la salud



Violencias
contra la
mujer y
diversidad de
Género

Espacio

Publico - Privado

Contexto

Pareja/ex, VIF/Domestico, laboral, callejero, educacional, carcelario, deportivo, de salud, transporte, marchas, migratorios/desplazamientos, virtual, institucional o estatal, etc.

Tipos

Física, Psicológica, Sexual, Económica o Patrimonial, Simbólica.

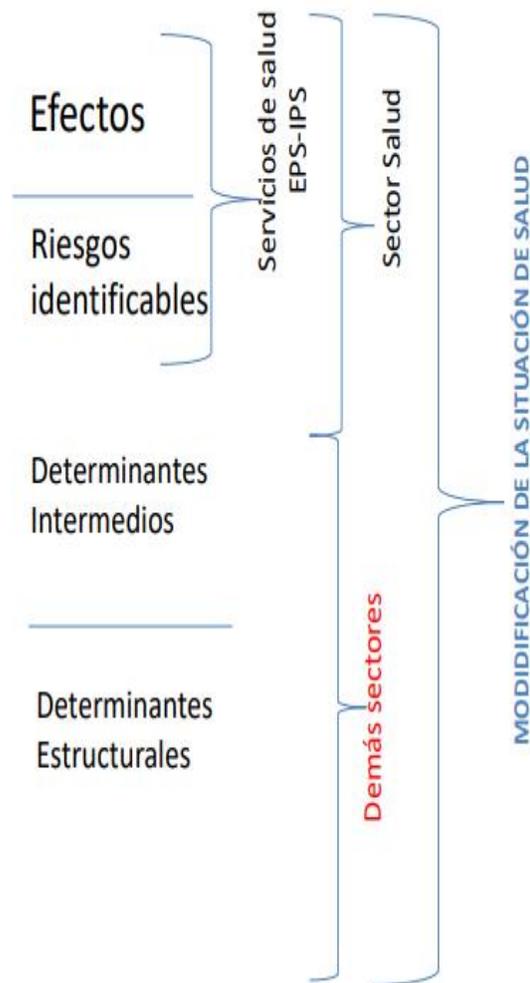
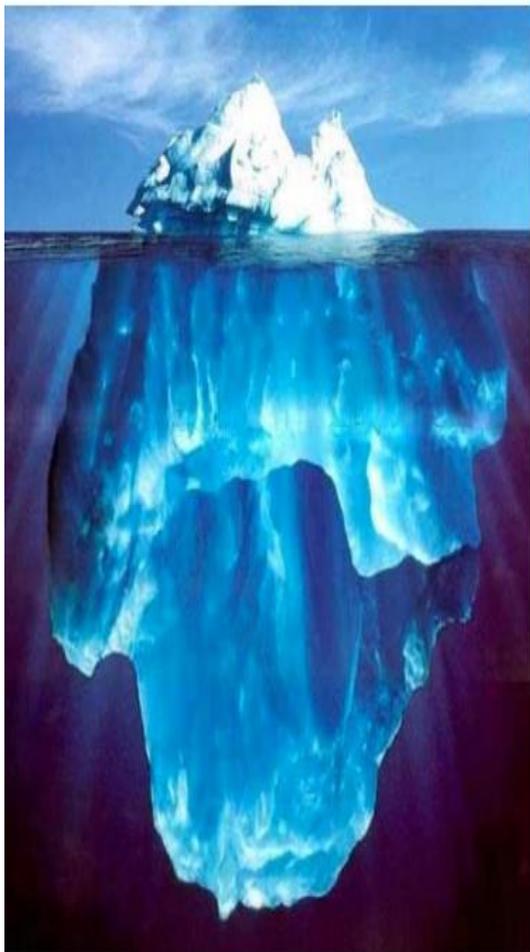
Manifestaciones

Amenazas, insultos, femicidios, acoso, abuso sexual, violación, explotación sexual, obstétrica, parto deshumanizado, mutilación genital, secuestro, trata, transfobia, otros.

Mujeres

Sexo/género, Orientación sexual, identidad de género, expresión de género, ciclo vital, clase social, color de piel, indígena, discapacidad, condición de migrante, condición de salud

Determinantes Sociales e Inequidades en salud



En relación al Género

Comprensión cultural

En construcción - En evolución

Cuestionamiento del sistema sexo género hegemónico

Aspectos estructurales – roles de género

Categorización o etiqueta – estigmatización

Deconstrucción de estereotipos de género – comunicación de riesgo de violencia

Compromiso con el buen trato

Enfoque de Género

Ejercicio de derechos: Género como DSS

Acciones afirmativas de las identidades de género – respeto de las diversidades y la dignidad humana

Políticas Públicas: desigualdades e inequidades de género tienen consecuencias en la calidad de vida

Incorporar acciones para erradicar las inequidades de género y la violencia de los contextos laborales

Integralidad e inclusión

Ser conscientes de la discriminación

Heteronorma – normaliza exclusión de identidades y expresiones de género

Categorización de género – ampliar comprensión binaria. No patologización

¿Qué sabemos de nuestra institución? ¿Cómo levantamos información?

2. Género en el trabajo

Objetivo:

Identificar principales desafíos institucionales para fortalecer y transversalizar la perspectiva de género en el espacio laboral .

Contexto internacional

Desde la creación (1919), la OIT se desarrollan numerosas normas particulares a la Seguridad y Salud de los Trabajadores

Riesgos específicos: Radiaciones, ionizantes, bencinas, químicos
Condiciones de SST en actividades y **sectores específicos:** Construcción, minería, agricultura.

Medidas de protección: Peso máximo de carga, accidentes industriales

Principios fundamentales de la SST/normas y **marcos de SST**

Convenio 155 (1981)

Marca un hito de moverse de un enfoque prescriptivo y protector al enfoque de la gestión preventiva.

Convenio 190 (2019)

Sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

2022

OIT declara como derecho fundamental el derecho a un entorno sano y seguro.

Trabajo decente (OIT)

Trabajo de calidad, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana

Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud. MINSAL. 2021.

EQUIDAD:

Alusión a diversas formas de desigualdad y exclusión que afecta a grupos humanos, basados en el sexo, género, edad, condiciones socioeconómicas, nacionalidad, etnia, opciones políticas, religiosas, entre otras

Perspectiva de Género

Las **relaciones laborales** deberán siempre fundarse en un **trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género**, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dicho motivo



Inequidades de género

Afecta todas las esferas, incluyendo el mundo del trabajo; OIT propone los siguientes compromisos de promoción de igualdad de género.



Eliminar la discriminación de las mujeres en el trabajo

Políticas que incrementen el acceso al trabajo decente, incluyendo capacitación



Políticas que aseguren igual remuneración para igual trabajo.

Equidad como elemento transversal



Acceso equitativo a beneficios de protección social

Fortalecer políticas laborales y sociales



Agenda de trabajo decente:

1. Promoción de Derechos laborales
2. Creación de más y mejores empleos
3. Ampliación de protección social
4. Fortalecimiento de organización y representación de actores - dialogo

Trabajo Grupal

Analice en grupo las siguientes preguntas:

<https://www.youtube.com/watch?v=aLDTy5VQOF0>

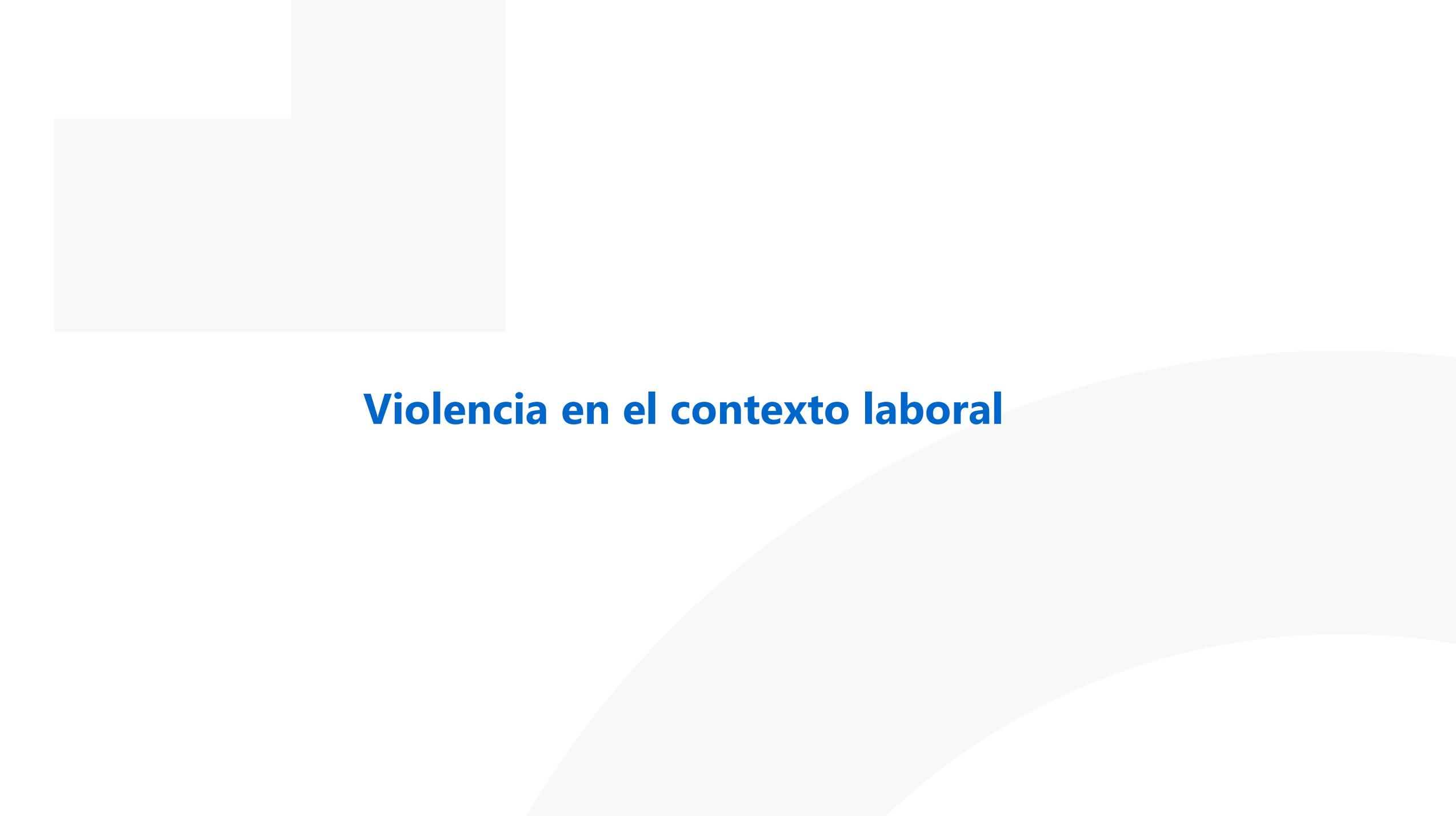
¿Qué le llamó la atención del video?

¿Qué información manejan en relación a las inequidades de género o violencia de género en su contexto laboral?
¿Cómo se abordan?

Discusión grupal:

15 minutos.

Plenario

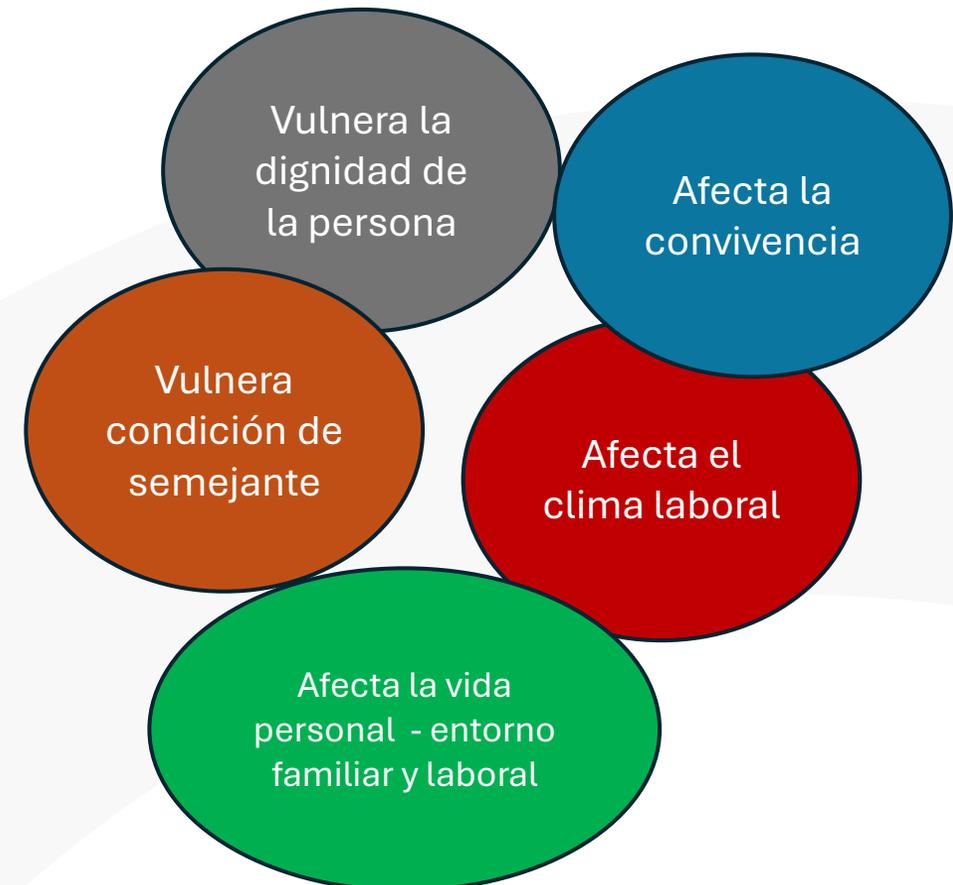


Violencia en el contexto laboral

Violencia en el trabajo

Es reconocida en todo el mundo como uno de los **problemas sociales emergentes** que mayor preocupación provoca por su creciente magnitud y consecuencias a nivel personal, organizacional y social, constituyéndose como un **problema de salud pública**.

Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud. MINSAL. 2021.



Violencia laboral: Desigualdades de poder basadas en el género

Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud. MINSAL. 2021.



Violencia laboral

Es expresión de un modelo de relaciones laborales determinado por el **verticalismo**; estilo **de liderazgo autoritario**
Ejercida desde **cargos con mayor poder** a cargos con menos poder.



Se expresa en con actitudes machistas, acoso sexual, discriminación asociada a derechos de maternidad



Mujeres

Doblemente expuestas a violencia laboral por un **bajo poder formal** en la estructura ocupacional;
Bajo poder social por relaciones de subordinación y discriminación

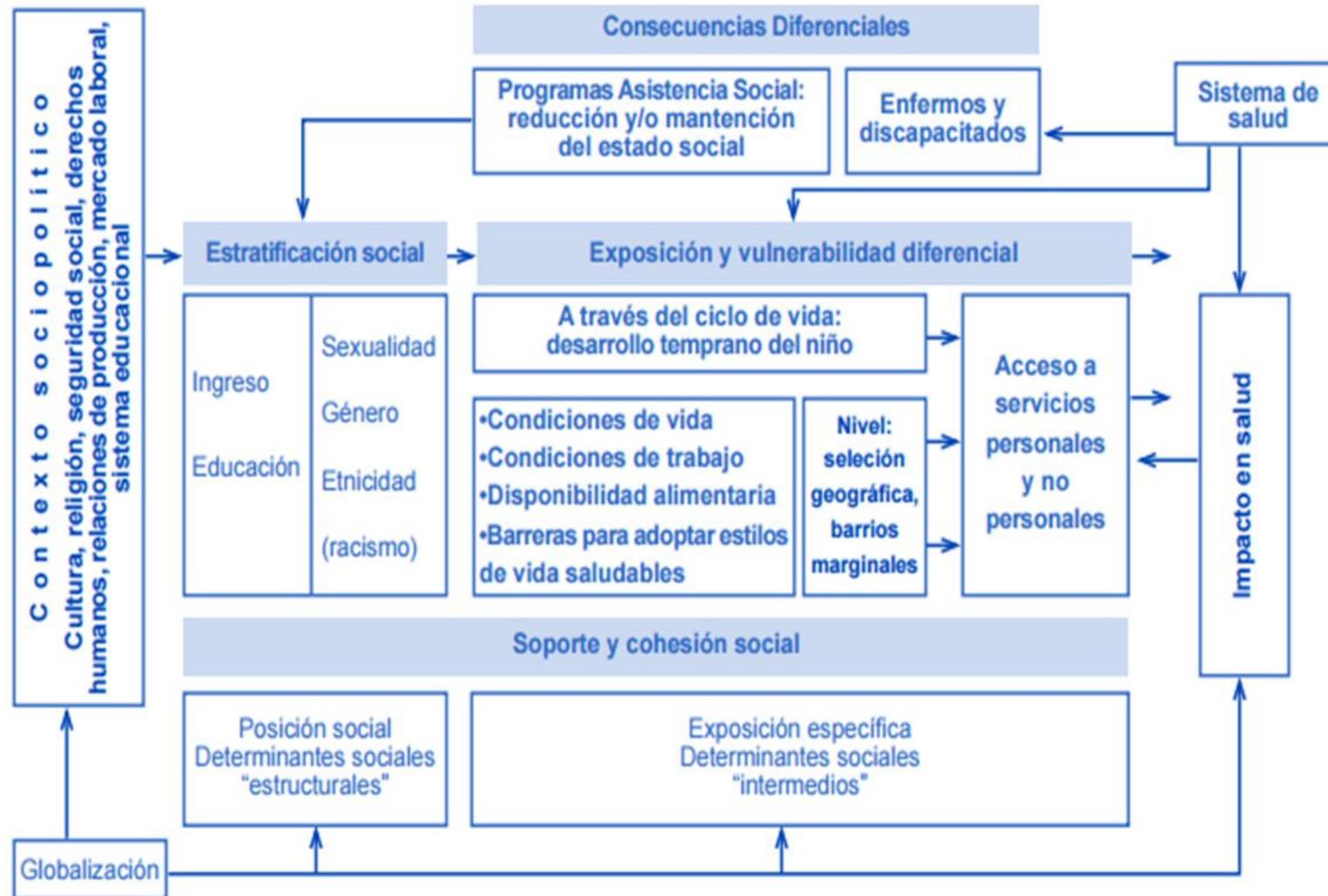


Sistema de relaciones sociales

Trabajo: reproduce sistema de relaciones sociales en un sentido amplio; y relaciones de género que desvaloriza lo femenino.

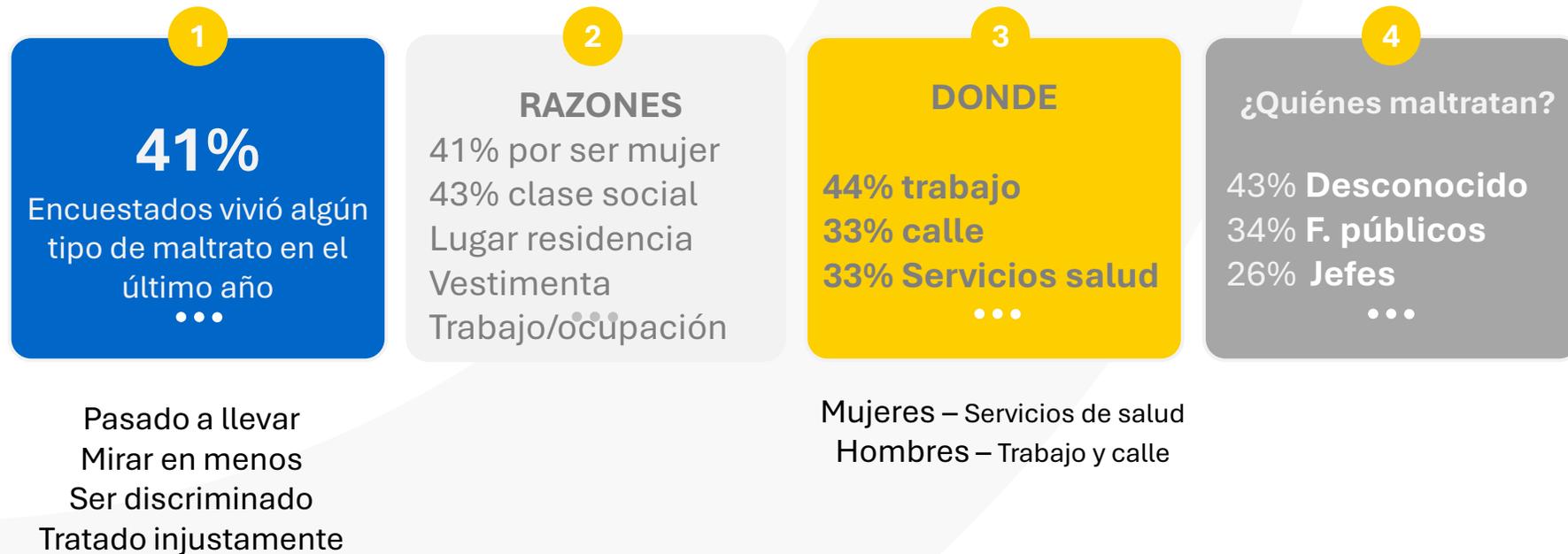
Determinantes Sociales e Inequidades en salud

Figura 5: Marco conceptual de los determinantes sociales de la salud propuesto por el Equipo de Equidad de OMS.



Algunas estadísticas de maltrato

Desigualdades - PNUD (2017)



Algunas estadísticas de denuncias

Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están en la base de la violencia laboral. MINSAL 2021.



Dirección del Trabajo

1597 denuncias por acoso sexual laboral
(Sector privado/2018-2020)



Servicio Civil - 2020

1288 denuncias
46,6% Acoso laboral
42,1% Maltrato laboral
11,3% acoso sexual



Violencia en contexto laboral

Una fuente de poder social es el género, que se enmarca en relaciones sociales de poder definidas por la lógica del patriarcado y se imponen con normas y valores culturales y simbólicos

Violencia laboral y violencia de género, están determinadas por la desigualdad de poder.

Desbalance de poder entre las personas que viven situaciones de violencia y quienes la ejercen: derivado de la estructura de poder formal de las organizaciones y formas potenciales de poder social

Algunos datos estadísticos (SUSESO, 2023)

67% de diagnósticos de enfermedades profesionales corresponden a salud mental

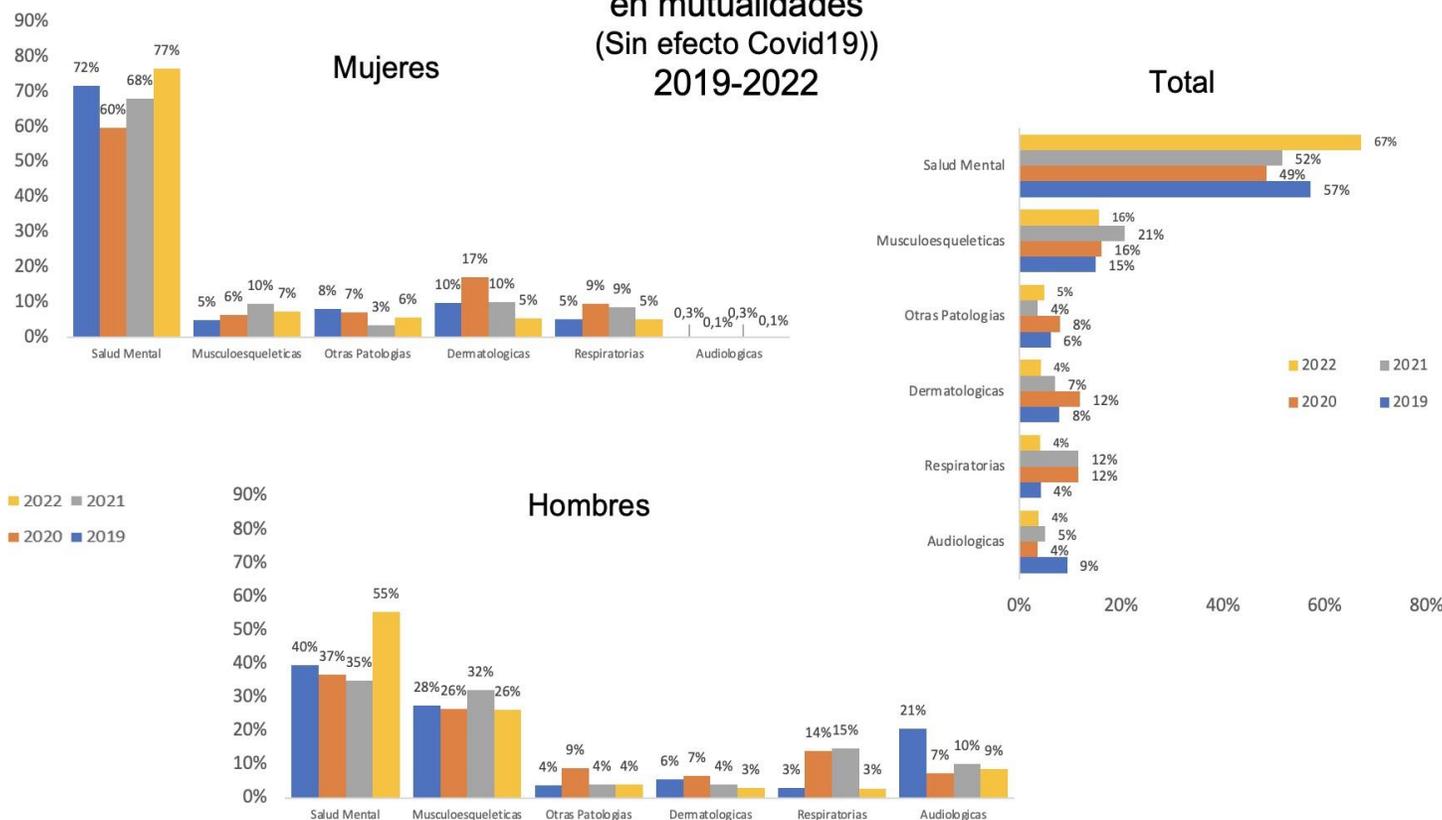
43 días en promedio de ausentismo

Causas: 80%
Hostigamiento
Sobrecarga laboral
Conflicto laboral

Enfermedades profesionales

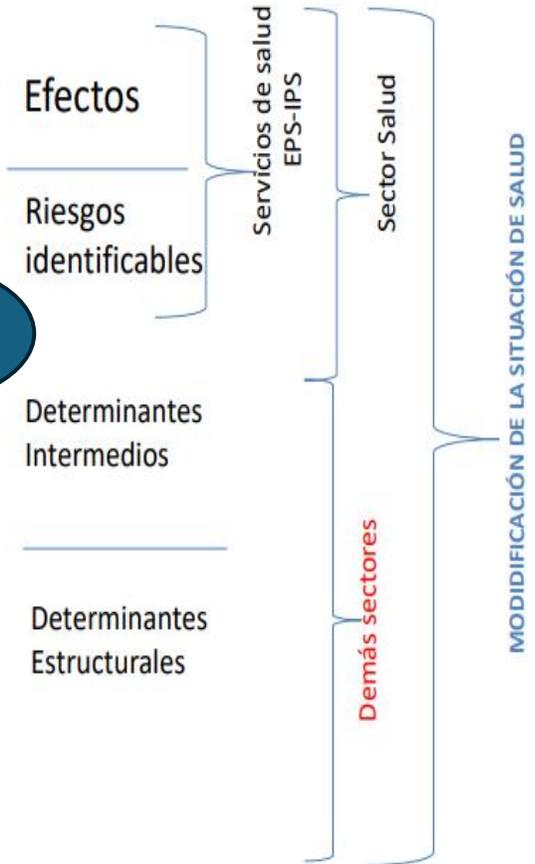
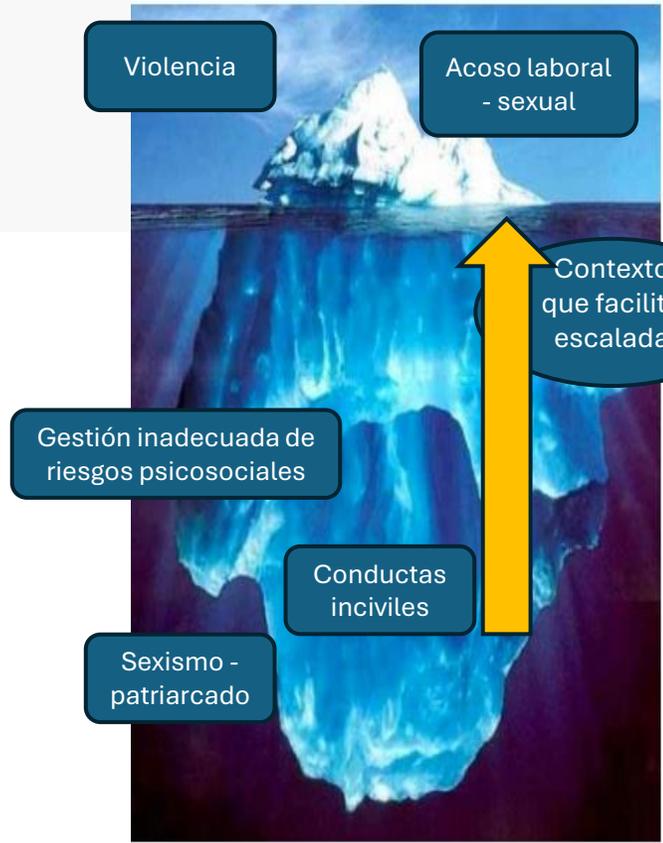
Enfermedades profesionales

Número de enfermedades profesionales según sexo y diagnóstico en mutualidades (Sin efecto Covid19) 2019-2022

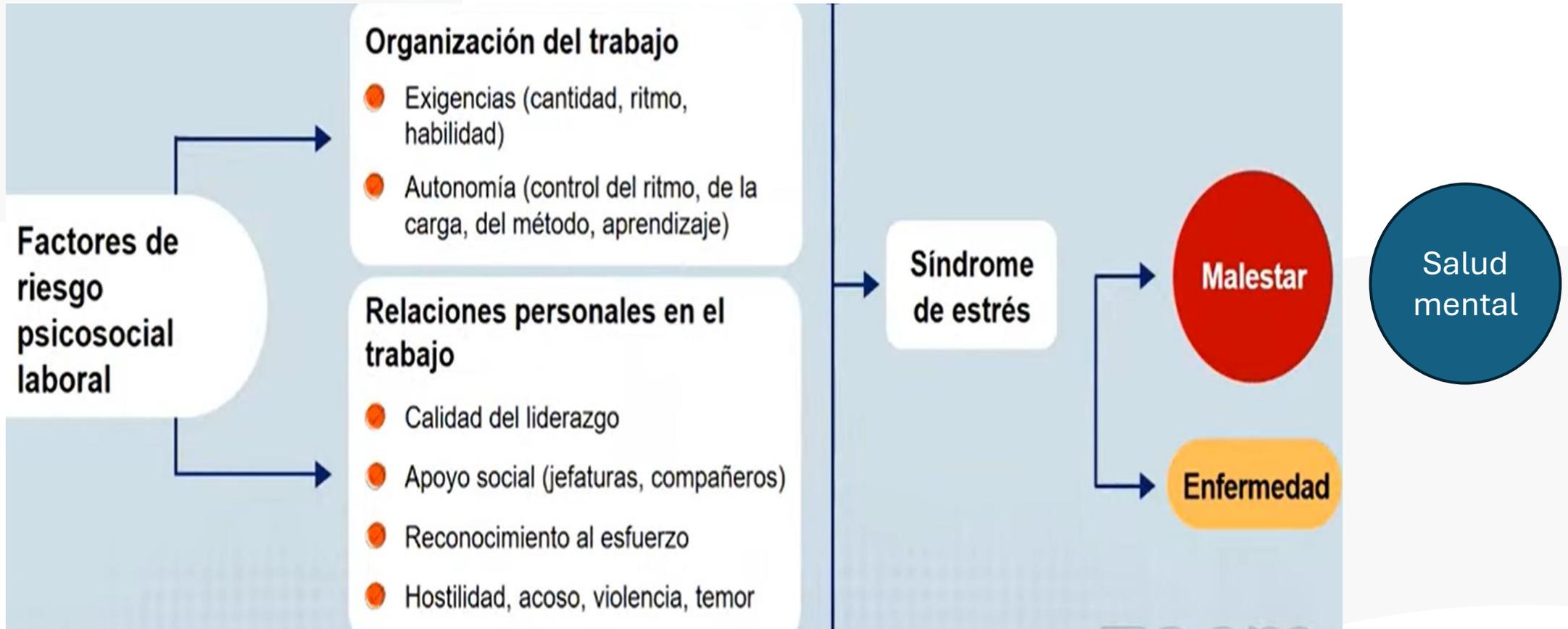


Enfermedades Profesionales (EP): Corresponden a los casos que generan días con derecho a pago de subsidios y/o incapacidad permanente, y el número se determinan según la fecha de la Resolución de calificación - RECA

Fuente: SISESAT SUSESO (04 de marzo de 2023)



Factores de riesgos psicosociales - potencial de daño



Factores de riesgo: Físicos, químicos, biológicos, ergonómicos

Promoción y Prevención de una cultura inclusiva

Objetivo:

Estrategias promocionales y preventivas para abordar las inequidades y discriminación, fortaleciendo de un entorno laboral inclusivo y respetuoso

Salud mental

Es un estado de bienestar en el que las personas realizan sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida.

En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad.



Factores determinantes de la salud mental. El trabajo es uno de esos factores claves



Factores psicosociales en el trabajo: diseño y gestión del trabajo y su contexto social y organizacional. Potencial de provocar daño



Riesgos bien gestionados se convierten en factores protectores.

Abordaje Integral

Integralidad en la atención



Comprensión multidimensional de los problemas de salud

Ser humano

- Biológico
- Psicológico
- Social
- Cultural
- Espiritual

Niveles de Prevención	Promoción	Primaria	Secundaria	Terciaria	Cuaternaria
Propósito	Fomento	Protección específica Limitación incidencia	Diagnóstico Tratamiento	Rehabilitación	Soporte Paliativo
Objetivo principal	Factores protectores	Factores de riesgo	Enfermedad	Complicaciones Secuelas	Degenerativas Terminales Poli- patología Crónica
Estrategias	Educación Detección/ Pesquisa factores protectores.	Inmunización Detección/ Pesquisa factores de riesgo	Manejo clínico	Manejo de rehabilitación y reparación	Manejo paliativo Acompañamiento
Instrumentos	Guías anticipatorias	Vacunación Instrumentos y Técnicas de tamizaje Consejería	Guías de práctica clínica Protocolos	Guías de práctica clínica Protocolos	Guías de práctica clínica Protocolos

Abordaje de la violencia y el acoso

Requiere un enfoque integral, interdisciplinario en distintos niveles de intervención - Prevención



La sanción es sólo una parte de cómo enfrentar el acoso y la violencia

Mirada preventiva y promocional de riesgos psicosociales en el trabajo

- ¿Cómo promocionar un entorno seguro e inclusivo?
- ¿Cómo prevenir que se produzcan hechos de violencia o maltrato?
- ¿Cómo respondemos ante una situación de maltrato laboral?
- ¿Cómo apoyamos procesos de reparación individual y al equipo?

Promoción de la salud

Patogénico



Salutogénico

Planteamiento negativo -
Enfermedad

Estrictamente médico

Paternalista

Responsabiliza a la
persona

SALUD FÍSICA



Planteamiento positivo -
Salud

Multi – Inter disciplina

Empoderamiento -
Colectivo

Centrada en condiciones
de vida y el entorno

MENTAL Y SOCIAL

**Cambio de
paradigma**

Algunas definiciones legales – Ley Karin

Acoso sexual

El que una persona realice de forma indebida, por cualquier medio, **requerimientos de carácter sexual no consentidos** por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo

Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores por cualquier medio, **que se manifieste una sola vez o de manera reiterada**, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo

Violencia en el trabajo

Ejercida por **terceros ajenos a la relación laboral**, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y trabajadores con ocasión de la prestación de sus servicios por parte de clientes, proveedores, usuarios, entre otros.

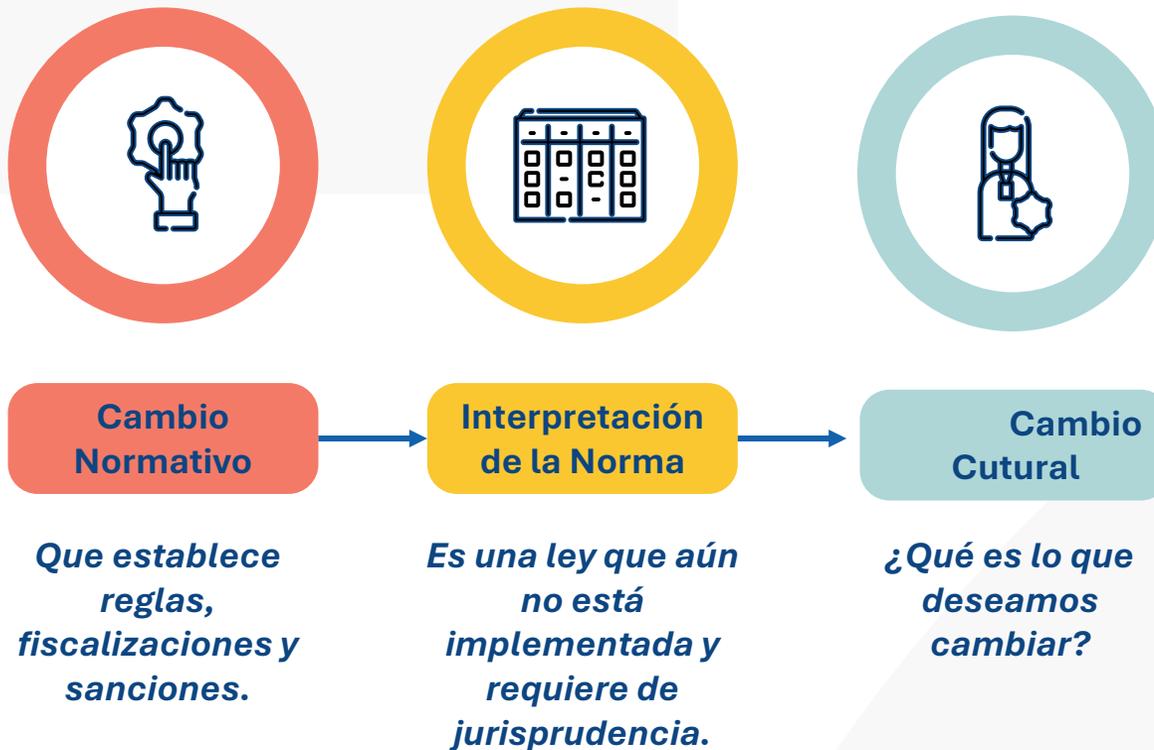
Relación laboral: típica como acoso laboral o sexual

Terceros a la relación laboral: Violencia en el trabajo.

La ley busca un cambio cultural en relacion al mundo del trabajo y la violencia en el contexto laboral

"El cambio cultural es el cambio de actitud y comportamiento de un grupo de personas, que pueden ser pequeños o grandes, y que se manifiesta en la forma en que se relacionan entre sí y con su entorno."

Edgar Schein.



La ley nos protege a todos.
No sólo a las mujeres
No sólo a los cargos sin jefatura.
No sólo a las minorías

Tipos de acoso

Vertical descendente

Vertical ascendente

Horizontal

La ley incorpora la perspectiva de género.,.

Busca la participación de todos los involucrados en la creación de ambientes laborales saludables

Sexismo:
Concepto
clave

Perspectiva de género como principio busca proteger por igual a mujeres, hombres y personas de la diversidad sexo-genérica

Sexismo: Cualquier expresión (actos, palabras, imagen , gestos) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género

<https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-es.html>

La ley incorpora la promoción del buen trato

Derecho a trabajar en un entorno laboral
seguro y saludable

Buen trato

Buen trato como parte de la cultura
organizacional

Requiere voluntad y acuerdos
institucionales

<https://www.youtube.com/watch?v=ttpScBnfuus&t=71s>

**Permite identificar de forma clara qué es
acoso y qué no**

No hay listados predeterminados
de situaciones de acoso y
violencia...

Cada caso se evalúa en su mérito y
contexto

Pero...
Existen algunas
conductas que deben
ser prevenidas y
controladas

Algunos ejemplos de acoso laboral

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Algunos ejemplos de acoso sexual

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

Algunos ejemplos de violencia en el trabajo

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

Algunos ejemplos de comportamientos incívicos

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Principales avances

Redefinición del acoso laboral – Incorpora violencia laboral

- Eliminación de exigencia de reiteración de hostigamiento
- Una acción será suficiente para sancionar y denunciar
- **Incorpora violencia laboral**

Medidas de atención psicológica temprana

- A cargo de instituciones de seguridad laboral

Optimización del proceso de investigación y castigo

- Con el objetivo de manejar efectivamente procesos de investigación y denuncia.
- Establece plazos concretos para la investigación sobre acoso laboral

Protocolo de identificación y prevención (Obligatoriedad)

- Entrega señales claras sobre lo permitido y no permitido
- Generar una matriz de riesgos: identificar momentos o situaciones donde pueden ocurrir acoso laboral sexual o violencia de terceros - mitigación

Ley Karin en perspectiva

La violencia y el acoso pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos dentro del mundo del trabajo

La violencia y el acoso pueden dañar la salud, la dignidad y el bienestar de las personas en el trabajo

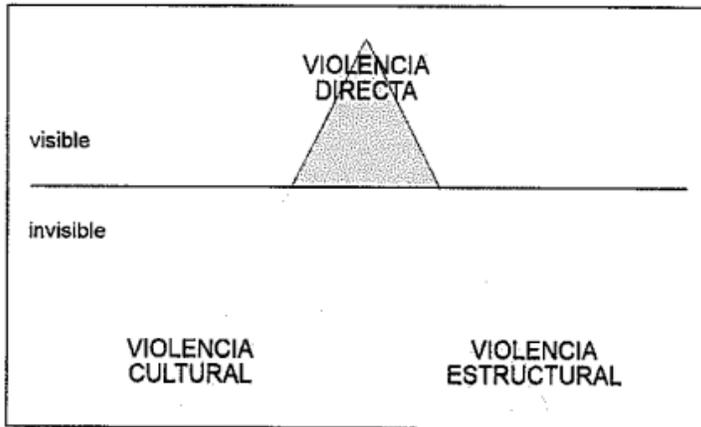
La violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente

La violencia y el acoso, en especial para las mujeres, dificulta el acceso al mercado del trabajo, permanezcan en el o progresen profesionalmente.

Generación de espacios laborales saludables

Oportunidad para generar espacios laborales basados en la dignidad y el respeto

Algunas categorías de la violencia



Fuente: Triángulo de la Violencia en Galtung (1998)

Se comprenden en un marco relacional que se organiza en función del abuso de poder.

Violencia Directa

- Violencia que realiza una persona que actúa con intención de dañar
- La persona que la vive resulta dañada o herida física, mental y emocionalmente
- Se da en relaciones asimétricas y con el fin de controlar la conducta

Violencia estructural

- No hay un emisor o persona concreta que efectúe el acto violento; proviene de la estructura social (sistema político y económico)
- Expresión más habitual: Explotación y represión
- Actúan en el cuerpo y la mente

Violencia Cultural

- Aspectos de la cultura que legitiman la violencia (arte, religión, ciencia, medios de comunicación u otros)
- Ejemplo: roles iglesia, mutilación.

Violencia es una práctica orientada, elaborada, aprendida y legitimada por quienes se sienten con más poder que otros, con más derechos que otros de controlar o intimidar



Muchas gracias!