



Ficha de Apoyo Preventivo

Entornos Saludables, Seguros e Inclusivos para la Mujer en la Construcción:

Violencia Laboral



1 | Introducción

La violencia en el ámbito laboral representa una importante problemática al interior de las organizaciones. De acuerdo con lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) podemos definir la violencia laboral como: **“Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen, o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico”**.

Según estadísticas entregadas por la Dirección del Trabajo, del total de denuncias anuales por violencia y acoso laboral, un 64% de las personas violentadas en el trabajo corresponden a mujeres.

2 | Distinción de la Violencia Laboral

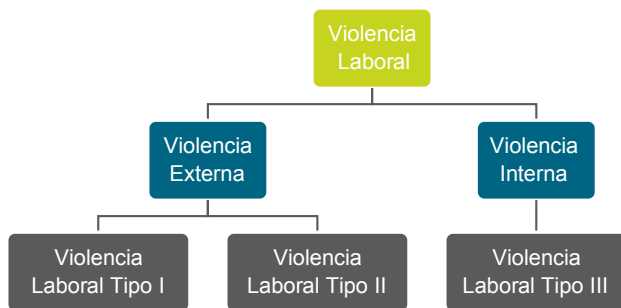
Existen diversos tipos de conductas, gestos y acciones capaces de generar daño que pueden entenderse como violencia laboral, es por ello que a continuación se definirán los tipos de violencia de acuerdo con su clasificación:

Tipo	Descripción	Ejemplo
Física	Se vincula con la utilización intencional de la fuerza para provocar daños.	Golpes, empujones, intentos de asfixia, tirar el pelo, bofetadas, entre otras.
Psicológica o verbal	Uso intencional del poder para provocar daños psicológicos o la posibilidad de otros daños.	Humillaciones, chantajes, amenazas entre otros.
Violencia sexual	Cualquier conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan la dignidad de las personas en el trabajo siempre que cumpla con los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none">• No es deseada por la persona que es destinataria de esa conducta.• Se integra en las condiciones de trabajo de la víctima.• Y crea un entorno de trabajo hostil, intimidatorio o humillante.	Dentro de las conductas se incluyen hacer proposiciones, alusiones o comentarios con connotaciones sexuales, miradas con connotación sexual, roces, contactos físicos intencionales, toqueteos sin consentimiento.
Incivismo	Son “comportamientos negativos de baja intensidad (rudeza, descortesía) donde la intención de causar daño al objetivo no es clara y que viola las normas organizacionales que posibilitan el mutuo respeto”. La baja intensidad se manifiesta a través de acciones verbales hacia otra persona y de forma más pasiva que activa, es decir, es más indirecta.	Algunas conductas se vinculan a prestar poca atención a la opinión de los demás, realizar comentarios humillantes o despreciativos, tener conductas de exclusión en reuniones sociales de trabajo, y trato poco profesional tanto en público como en privado.

2 | Tipos de Violencia Laboral

- **Violencia Tipo I:** No existe relación laboral, ni trato de usuario o comercial entre quienes llevan las acciones violentas y la víctima que se desempeña en un centro de trabajo. Ejemplo: un robo o asalto.
- **Violencia Tipo II:** Existe relación entre el victimario y la víctima mientras se ofrece un servicio. Habitualmente se producen estos sucesos violentos cuando hay un intercambio de servicios y/o bienes en la atención al usuario. Involucra, por ejemplo, a funcionarios de seguridad pública, conductores, personal socio-sanitario, profesores, vendedores.
- **Violencia Tipo III:** Existe algún tipo de implicación laboral entre el agresor o agresora y su víctima.

3 | Efectos de la violencia laboral



El aumento de los episodios de violencia laboral en Chile es evidente, generando repercusiones a la salud de los trabajadores, principalmente a la salud mental. En general se observa que la violencia psicológica es la más presente, y que las consecuencias más frecuentes serían insomnio, irritabilidad y depresión. Además, según el estudio **“Aportes para su reconocimiento, prevención e intervención”** realizado por los Organismos Administradores de la Ley 16744/68, MINTRAB. Indica que el aumento de la violencia laboral ha impactado negativamente en las tasas de enfermedades profesionales.

La violencia laboral tiene consecuencias organizacionales, algunas muy evidentes como el costo del aumento de las licencias médicas y de la rotación de los trabajadores/as y otras que tienen relación con la economía del conocimiento e innovación, lo que representa un costo elevado, debido a la disminución de la participación de los trabajadores/as en la mejora de los procesos de trabajo y en la toma de decisiones, afectado así directamente la productividad y calidad de la atención (Palma, Ahumada & Ansoleaga, 2018).

En Chile las víctimas más frecuentes de violencia laboral son las mujeres por sobre los hombres (Ansoleaga, Díaz, & Mauro, 2016). Un 12% de mujeres reportó sufrir acoso psicológico a diferencia de un 10% de los hombres; respecto a la agresión verbal o física un 15% de mujeres reportó haber sufrido algún tipo de agresión en contraste al 11% de hombres; y en acoso laboral un 2,6% de mujeres fue afectada en comparación al 1% de hombres (Ansoleaga, Díaz, & Mauro, 2016).

4 | Medidas de control

Implementar un sistema de gestión enfocado en identificar, controlar y evaluar riesgos relacionados con violencia y acoso laboral. Conforme lo dispuesto por la OIT en su convenio N°190, Art. 9. Dispone los siguientes lineamientos:

- Implementar un “Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral” según lo propuesto por la Norma chilena NCh3262:2012.
- Instaurar una política de trabajo con relación a la violencia y acoso laboral, teniendo en cuenta la opinión e ideas de trabajadores y sus representantes
- Considerar los riesgos psicosociales derivados de la violencia y acosos laboral, estableciendo medidas de control y prevención.
- Informar a los y las trabajadoras a través de capacitaciones, charlas, entre otras, sobre los riesgos y medidas de prevención y protección establecidas por la organización en su política interna.

Referencias:

- Organización Internacional del Trabajo, Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso (2020)
- Dirección General del Trabajo, estudios y estadísticas, denuncias violencia y acoso laboral, (2022).
- Organismos Administradores Ley 16744 – SUSESO, “Modelo de intervención integral de la violencia en el trabajo”, 2021.
- SUSESO, Circular N°3.696, “Atención en salud mental y programa de intervención temprana”, 2022.

Enf. Prof. (vinculadas a violencia laboral) OAL/SUSESO 2018-2020

