

# Prevención de violencia de Género

Unidad de Género  
Servicio de Registro Civil e Identificación

Fecha:

# Contexto

Esta actividad está asociada a lo establecido en el Convenio de Desempeño Individual de Alta Dirección Pública. Se establece el “Plan regional de Promoción de la Transversalización del Enfoque de Género correspondiente al segundo año de gestión del director regional.

## **Objetivo general:**

Promover la transversalización del enfoque de género en la región, de acuerdo con los lineamientos y Políticas de Género del Gobierno, para ser implementadas en el SRCel de forma interna y externa.

# Objetivo de la Capacitación

Sensibilizar a los funcionarios y funcionarias de la región Metropolitana en temática de Violencia contra las mujeres para que puedan aplicar el enfoque de género en su vida laboral y familiar, promoviendo espacios amables libres de discriminación.

## Contenidos

- Violencia Contra las Mujeres
- Acoso Sexual
- Acciones de Prevención

## Metodología

Participativa con espacios de reflexión.

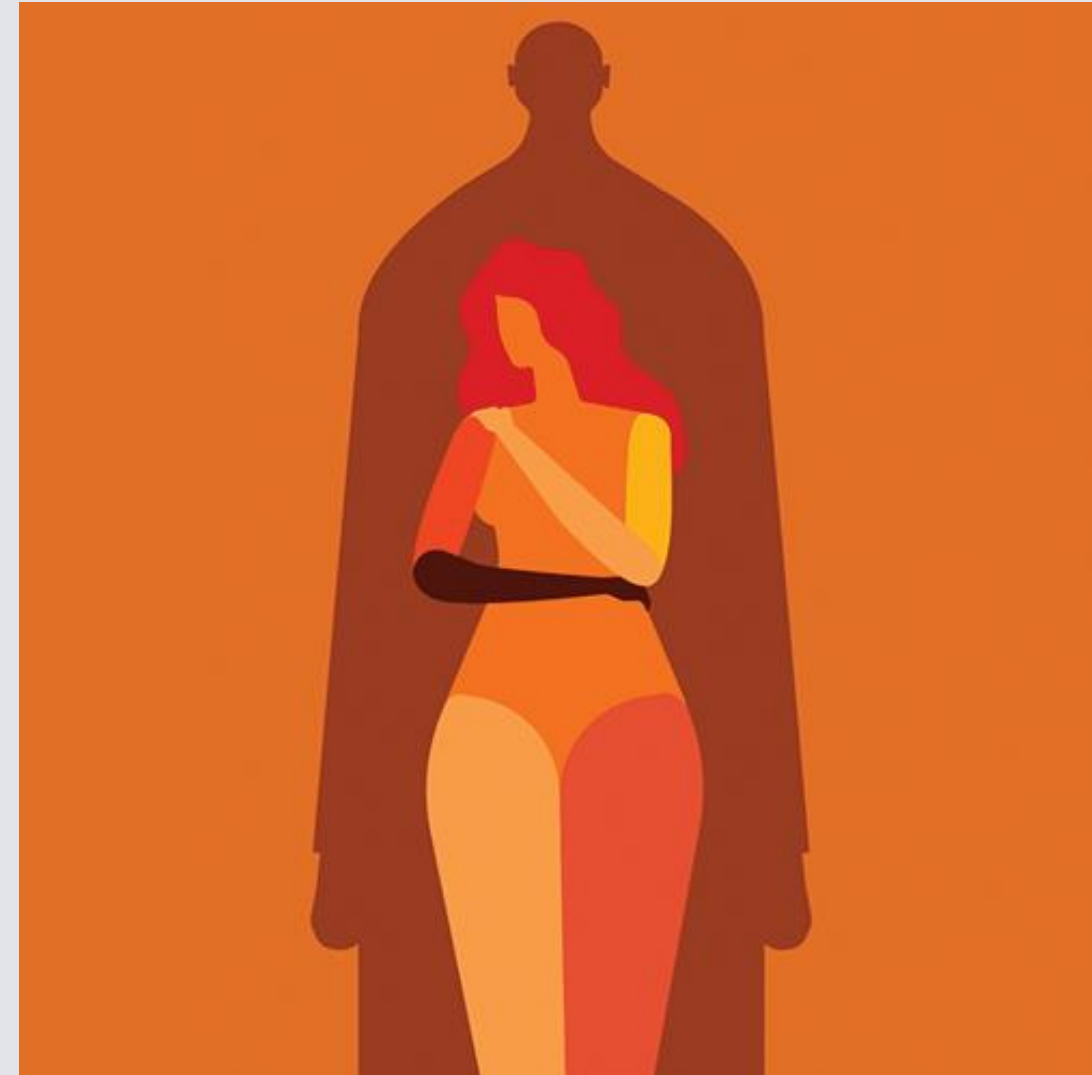


# “Violencia Contra las Mujeres”

Unidad de Género  
Servicio de Registro Civil e Identificación

# ¿Que es la violencia contra la mujer (VCM)?

- Son todas las agresiones de carácter físico, sexual, psicológico, económico o simbólico que viven y/o tienen el potencial de vivir las mujeres y niñas sólo por razón del género.
- Las definiciones de VCM varían y se comprenden en diferentes niveles: Políticas públicas, sociedad civil, marcos legislativos nacionales, marcos normativos internacionales, academia.



# Desde la perspectiva de ONU Mujeres

- La violencia contra mujeres y niñas es una violación grave de los derechos humanos.
- Su impacto puede ser inmediato y de largo alcance, e incluye múltiples consecuencias físicas, sexuales, psicológicas, e incluso mortales, para mujeres y niñas. Afecta el **bienestar de las mujeres e impide su plena participación en la sociedad**. Además, la violencia también impacta en **su familia, comunidad y el país**.
- Existen altos costos asociados a la violencia, como por ejemplo **aumento en gastos de atención de salud y servicios jurídicos a pérdidas de productividad**, impactan en presupuestos públicos nacionales y representan un obstáculo al desarrollo.



# Violencia contra las mujeres



- **1 de cada 3 mujeres** ha sufrido violencia física o sexual de parte de su pareja o violencia sexual de parte de una persona distinta a su pareja.
- **En la mitad de los casos** de mujeres asesinadas, el autor de la agresión fue su pareja sentimental. Para el caso de los hombres, esa **cifra es del 6%**
- **El 71% de las víctimas** de trata son mujeres y niñas. En el caso de las niñas, **es 3 de cada 4**. **El 75% de los casos** de trata para mujeres y niñas es con fines de explotación sexual.
- **15 millones de mujeres adolescentes** han sido obligadas a mantener relaciones sexuales forzadas.

# ¿Cómo reconocer la VCM?



Contextos (Educación,  
salud, trabajo)



Manifestaciones (Física,  
sexual, psicológica)



Principales grupos  
afectados  
(interseccionalidad)

**Naciones Unidas define a la violencia contra las mujeres como una pandemia mundial**

# “Acoso Sexual”

Unidad de Género  
Servicio de Registro Civil e Identificación



# ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es una conducta sexual no bienvenida (no consensuada) en cualquier espacio:

Avances físicos o verbales, dichos sexualmente explícitos o comentarios discriminatorios que son ofensivos para quien los recibe.

El acoso sexual constituye un acto de discriminación basada en elementos ajenos al desempeño (académico o laboral), como es el sexo de una persona.

Cualquier persona puede ser afectada por acoso sexual, tanto hombres como mujeres. Sin embargo, incorporar perspectiva de género es fundamental.

# Consentimiento

QUÉ QUIERE DECIR  
CUANDO DICE QUE 'NO':

1. No



NACIONES UNIDAS  
BOLIVIA

**Un “SI” forzado**  
**no es consentimiento**  
es violencia sexual

# Tipos de Acoso

## CONDUCTAS VERBALES

- ⇒ **Bromas sexuales ofensivas** y comentarios sobre la apariencia física o orientación sexual de la persona.
- ⇒ **Comentarios sexuales** obscenos.
- ⇒ **Preguntas, descripciones o comentarios** sobre fantasías, preferencias habilidades/capacidades sexuales.
- ⇒ Formas **denigrantes u obscenas** para dirigirse a las personas.
- ⇒ Difusión de rumores sobre la **vida sexual de las personas**.
- ⇒ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc) **de contenido sexual y carácter ofensivo**.
- ⇒ Comportamientos que busquen **la vejación o humillación** de la persona por su orientación sexual.
- ⇒ Invitaciones o presiones para **concertar citas o encuentros sexuales**.
- ⇒ **Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales** cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, al desempeño académico, carrera profesional, la mejora de calificaciones, situación de trabajo o la conservación de un puesto.
- ⇒ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, **aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas**.

## CONDUCTAS NO VERBALES

- ⇒ Uso de **imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos** de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas **impúdicas**.
- ⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de **carácter ofensivo de contenido sexual**.
- ⇒ Comportamientos que busquen **la vejación o humillación de la persona por su orientación sexual**.

## CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- ⇒ Contacto físico **deliberado y no solicitado** (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona **de forma innecesaria**.
- ⇒ Tocar **intencionadamente o “accidentalmente”** los órganos sexuales.

# El acoso sexual

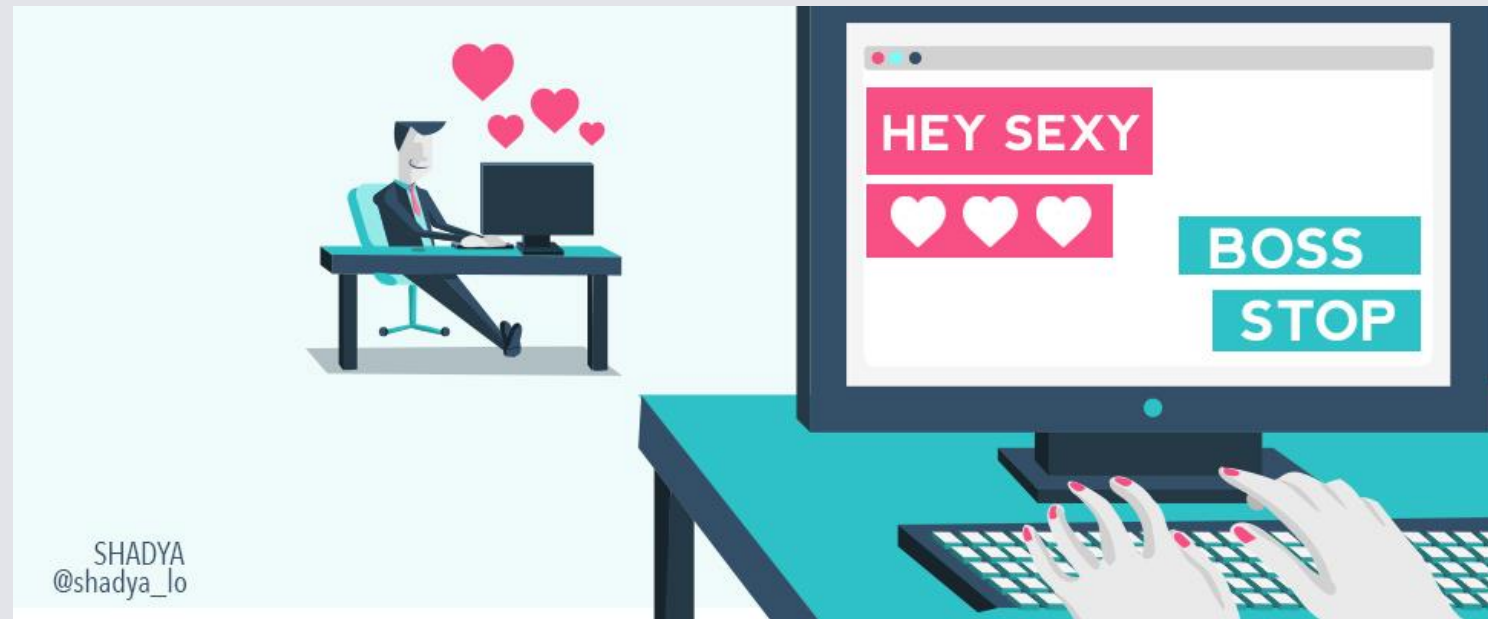
## El acoso sexual:

No es bienvenido,  
No es deseado, y  
No es solicitado

## Algunos tipos de acoso laborales:

"Quid Pro Quo" (Es una negociación – haz esto para eso)  
Recompensa o castigo físico, verbal, visual

**¡Si no hay consentimiento es violencia sexual!**



# Circunstancias



La persona que comete acoso puede ser **una jefatura, funcionarios/as, trabajadores externos, etc.**

## Formas de acoso:

- Descendente
- Ascendente
- Entre pares

La víctima/sobreviviente no tiene que ser la persona acosada, pero podría ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.

La conducta de quien acosa debe ser **inoportuna, no deseada y no solicitada.**

# Consecuencias del acoso



## Consecuencias del acoso

- Consecuencias tanto para la **persona acosada** como **para el entorno**.
- Condiciones de trabajo **hostiles y desagradables**.  
Presión indirecta **para dejar el lugar de trabajo**.
- El trauma por acoso puede traer graves **consecuencias físicas y emocionales**.
- **No se puede trabajar** en condiciones óptimas.
- **Tiene un efecto desmoralizante** en los otros compañeros/as y otras personas.
- **Impacto negativo** en los ambientes laborales.



# Otras expresiones de violencia

Las expresiones de violencia en espacios digitales son diversas, pueden provenir de personas conocidas o desconocidas y/o ser una extensión de otras manifestaciones (intrafamiliar, acoso laboral, explotación sexual), siendo parte del continuum de violencia.

| Expresiones                                       | Descripción                                                                                                        |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Control en el acceso de cuentas                   | Ataque a las cuentas de forma no autorizada: robo de contraseñas, programas espías, bloqueos, <b>keyloggers</b>    |
| Control y manipulación de la información          | Borrar, cambiar o falsificar datos personales.                                                                     |
| Suplantación y robo de identidad                  | Uso o falsificación de la identidad de la persona sin su consentimiento.                                           |
| Monitoreo y acecho                                | Cámaras de vigilancia escondidas, <b>ciberstalkeo</b>                                                              |
| Expresiones discriminatorias y discursos de odio. | Uso de lenguaje discriminatorio contra las mujeres y las niñas, diversidad sexual, origen, etnia, raza, etc.       |
| Acoso                                             | Conductas reiteradas y no solicitadas que generan malestar y son intimidantes. Pueden ser de carácter sexual o no. |

## Acciones de prevención

1. **No comentar** sobre el cuerpo o apariencia de una persona si puede generar incomodidad.
2. **No tocar** a tus compañeras/os de trabajo con excepción de saludos cordiales o besos para saludar cuando no existen vínculos afectivos/ de confianza.
3. **No quedarse** mirando partes corporales sexualizadas.
4. **No enviar** a compañeros(as) de trabajo, videos o fotos sexistas, principalmente en grupos de trabajo.
5. **No ver** porno en el lugar de trabajo.
6. **No hablar** de tu vida sexual de forma innecesaria en los espacios de trabajo.
7. **No hacer bromas** de tono sexual en contextos laborales.
8. **No dar apodos** de cariño como : bebe, gatita, cariñito, mi amor, etc si no existen vínculos afectivos que lo justifiquen.
9. **No solicitar a mujeres** que sonrían o decir frases como “eres más linda cuando sonríes”

## Ante el acoso sexual...

Es importante recordar a la persona que lo vive que **nunca es su culpa**.

**Nada lo justifica**, ni la ropa, el lugar o actitud.

Se debe tener una **disposición colaborativa y de apoyo a las víctimas**.

Siempre que se hable debe ser con respeto y resguardando el **bienestar de la persona víctima/sobreviviente de acoso**.



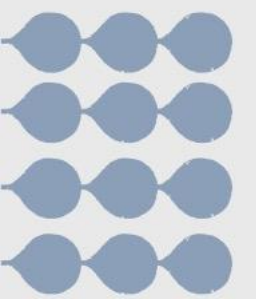
## ACTIVIDAD DE CIERRE

- **Ejemplo 1:** Anita es trabajadora de retail. Está contenta, especialmente porque le había costado encontrar trabajo. Ella desea continuar ahí por al menos dos años más. Hace un par de semanas el responsable de supervisar su trabajo comenzó a invitarla a salir a través del chat de Facebook. Ella no tiene interés, sin embargo, se siente mal cuando no le responde, porque él es la persona responsable de evaluar su continuidad. Hace dos días y luego de mucha insistencia, su supervisor le dijo que no la evaluaría bien para seguir en la empresa, a menos que ella accediera a salir con él. Anita le dijo que sí, porque considera no tiene otras opciones y necesita el trabajo.



# PREGUNTAS AL CIERRE

Reunirse en grupos de 5 personas y reflexionen entorno a las siguientes preguntas:

1. ¿Es importante abordar estos temas en mi lugar de trabajo?, ¿Por qué?
  2. ¿Se nos hace difícil abordar algunos de estos temas? ¿Cuál de todos? ¿Por qué?
- 



**REGISTRANDO LA IDENTIDAD DE CHILE**