

Universidad de Chile  
Instituto de la Comunicación e Imagen  
Escuela de Periodismo

## **NO LE VENGAS CON CUENTOS A QUIÉN SABE DE HISTORIAS:**

**Testimonios que retratan la violencia contra las mujeres en Chile**

**YAILIN ZIOMARA GUTIÉRREZ RAMOS**

**MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE PERIODISTA**

**Categoría: Reportaje Escrito**

**PROFESOR/A GUÍA: CAROLINA MUÑOZ CASTILLO**

**SANTIAGO DE CHILE**

**noviembre 2021**

## **AGRADECIMIENTOS:**

A mi papá, Jorge Eduardo Gutiérrez López, quien además de darme todo su cariño y buenos valores, ha dedicado toda su vida a trabajar y salir adelante para darme una buena educación para que pueda llegar a ser una profesional. Gracias por creer en mí desde el día uno, por acompañar mis sueños y hacer todo lo posible para que los cumpla.

A mi mamá, Eva Ramos García, la mejor mujer que he conocido en mi vida, gracias por acompañarme en mis estudios desde que soy una niña, por enseñarme a los 6 años que cada calificación dependerá solo de mí, que el esfuerzo que le ponga a cada cosa que haga siempre dependerá de mí, gracias a eso nunca tuve miedo de que me retara por una nota, como lamentablemente si lo hacían mis demás compañeras con sus familias. Gracias por cada valor y cada consejo. Gracias por tenerme fe cuando yo no la tuve. Gracias por ayudarme a ser valiente y respetar cada día de estudio para que pudiera concentrarme.

A mi hermana, Dania Areli Gutiérrez Ramos, por ser mi referente de responsabilidad. Por guiar mi camino y animarme a que cada cosa se puede lograr. Gracias por el apoyo incondicional, por ser mi hermana mayor y permitirme muchas veces jugar a ser yo la mayor, por creer en mis capacidades, por alegrarte de mí felicidad y llorar conmigo mis tristezas. Por caminar juntas en la vida.

A mi Sherlock/Sherlito/Sherlanguita, mi perrito incondicional. Gracias por llegar a mi vida y ser el regalón más regalón de los regalones. Gracias por acompañar todas mis horas de estudio, por desvelarte conmigo en las noches, por langüetear mis lágrimas cuando me emocionaron las entrevistas, y por entender que había días que no tenía tiempo de jugar a la pelota contigo. Te compensaré con todo mi amor para siempre.

A cada una de las mujeres que fueron parte de este reportaje. Gracias por ser el corazón de esta historia, por toda la honestidad de sus palabras, por traspasar cada una de sus emociones, por permitirme conocer en primera persona la realidad que vivieron, gracias por la valentía, mi admiración estará siempre con ustedes. Pero por, sobre todo, gracias por agradecer que alguien las escuchara, aquí siempre tendrán alguien que las escuchará.

Y a mi querida profesora guía de esta memoria, Carolina Muñoz Castillo. Gracias por ser la primera profesora en decirme estudianta, gracias por enseñar desde el feminismo. Gracias por ser usted. Por la paciencia y la comprensión, por empatizar con mis tiempos, por darme ánimo, por dedicar su tiempo en este trabajo, por alentarme a ser una mejor profesional, por celebrar mis logros, por potenciar mi vocación periodística y educacional. Gracias por creer en mí, estos dos años no habrían sido lo mismo sin usted a mi lado.

## **DEDICATORIA:**

*Dedicado a todas las mujeres que fueron parte de este reportaje y a todas aquellas mujeres que han sido víctimas de cualquier tipo de violencia. Mi pluma es su voz.*

## ÍNDICE

<b>Agradecimientos.....</b>	<b>2</b>
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>4</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>9</b>
<b>PARTE I: Las luchas de las mujeres</b>	
<b>Capítulo 1: La violencia contra las mujeres .....</b>	<b>14</b>
<b>Capítulo 2: La violencia contra las mujeres a través de la historia.....</b>	<b>17</b>
Una mirada desde la antigüedad	
Siglo XVIII: Los primeros movimientos de las mujeres en la historia	
Siglo XIX: La expansión del feminismo alrededor del mundo	
Siglo XX: La lucha por los derechos de las mujeres	
Siglo XXI: La globalización en femenino	
La violencia hacia las mujeres en la actualidad chilena	
<b>Capítulo 3: La violencia como un problema estructural y contextual.....</b>	<b>29</b>
<b>PARTE II: Parir con dolor</b>	
<b>Capítulo 4: Violencia Obstétrica en Chile.....</b>	<b>32</b>
¿Cómo se define la violencia obstétrica?	

¿Cómo se manifiesta este tipo de violencia?

El 79% de las mujeres sufre violencia obstétrica

**Capítulo 5: El regalo más grande: la luz de su arcoíris no niega la ferocidad de su tormenta.....41**

La nula ayuda institucional

En búsqueda de una respuesta legal

Las consecuencias psicológicas de un hecho irreversible

La resiliencia como motor de lucha

**Capítulo 6: Sin voluntad: el deseo truncado de ser madre otra vez.....49**

La búsqueda de ayuda para demandar al hospital

La contención como un apoyo fundamental

**Capítulo 7: Abuso y poder: la desprotección a la hora de dar a luz.....57**

Las desilusiones en los procesos de denuncia

Las consecuencias de un parto deshumanizado

Su bandera de lucha es la visibilización

**Capítulo 8: Cara y sello: la maternidad en un hospital público.....66**

Los problemas del sector público de salud

El dolor de una experiencia traumática

Su experiencia como símbolo de ayuda

**Capítulo 9: Prejuicios y estigma: la verdadera cara de ser madre adolescente.....75**

El dolor institucionalizado: el miedo de volver a ser madre

**Capítulo 10: Marco legal de la Violencia Obstétrica.....81**

La violencia obstétrica: una violación a los derechos humanos

Las leyes de violencia obstétrica en Latinoamérica

Chile carece de una ley de violencia obstétrica

El primer proyecto sobre violencia obstétrica en Chile

La esperanza en la Ley Adriana  
Los derechos que son afectados y vulnerados  
Mecanismos de denuncia

### **Parte III: El trabajo no es seguro para las mujeres**

#### **Capítulo 11: Violencia Laboral en Chile.....89**

¿Cómo se define el acoso laboral y el acoso sexual laboral?  
Desigualdad, dificultad y acoso laboral hacia las mujeres  
La brecha salarial en Chile  
La esperanza en el convenio N°190 de la OIT

#### **Capítulo 12: En memoria de Galia Diaz: acoso laboral por fuero maternal.....95**

#### **Capítulo 13: La necesidad económica como limitación laboral.....99**

Los malos tratos se agudizaron con la pandemia  
Las consecuencias físicas y psicológicas

#### **Capítulo 14: Cuando el acoso sexual se convierte en acoso laboral.....105**

“Mi vida es un tormento, Mi vida es un lamento” Mon Laferte

#### **Capítulo 15: Hostigamiento psicológico: cuando el abuso lo ejerce una mujer.....112**

Consecuencias del hostigamiento laboral

#### **Capítulo 16: El carente apoyo institucional .....118**

La dificultad de denunciar el acoso laboral

#### **Capítulo 17: Una mirada desde la psicología sobre la violencia laboral.....122**

La ayuda desde la psicología feminista

<b>Capítulo 18: Mecanismos de denuncia sobre acoso laboral.....</b>	<b>126</b>
Denuncia ante la empresa	
Denuncia ante la Inspección del Trabajo	
Denuncia ante Juzgados Laborales	
Procedimientos judiciales	
Pago de indemnizaciones	
Sanciones	
<b>Epílogo.....</b>	<b>130</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>131</b>
<b>Anexo.....</b>	<b>135</b>

## INTRODUCCIÓN

Para mí, ser una mujer es posicionarme en el mundo desde una mirada que tenga en consideración en todo momento a las demás mujeres de la sociedad. Siendo hija, hermana, amiga, estudiante, trabajadora o profesional, siempre seguiré siendo primero una mujer. Desde esa vereda, mis vínculos y redes interpersonales han aportado en agudizar mi experiencia y contribuyen a que cada día pueda conocer historias que me motivan fervientemente a mostrar el otro lado de las cosas.

El historial de vida de cada una de nosotras es una puerta que, cuando se abre, arrasa con todas las palabras que se puedan llegar a escribir en estas líneas. Sentir el dolor de perder amistades por la violencia que han sufrido es sólo una parte del estante que acumula historias sin conocer. Ver diluirse todas las capacidades de grandes mujeres que existen en nuestras familias por la violencia machista y la falta de oportunidades económicas y laborales, son el puntapié sensorial que permite que a quien les escribe le ardan las manos.

Una de las experiencias que marcaron un antes y un después para la elección de este reportaje nació en diciembre del 2019 mientras me encontraba realizando mi práctica profesional. El primer reporte en terreno que me tocó cubrir trató sobre la muerte de Xaviera Rojas, una joven de la comuna de San Bernardo, quien fue brutalmente asesinada por tres hombres. Ella, al igual que yo, transitábamos por las mismas calles de la comuna, conocíamos los mismos lugares y compartíamos una edad similar. Vi reflejada en ella mi vida y la de todas las mujeres de mi entorno. Un tiempo antes de su deceso, Xaviera había escrito una carta al municipio de su comuna contando la falta de seguridad que había en el lugar, pidiendo expresamente que se tomaran medidas al respecto. El hecho fue ignorado y las consecuencias fueron irremediabiles. Ella ya no estaba. Es así como esta cruda realidad caló profundamente en mi memoria siendo el motor de lucha que me permitió vislumbrar que la violencia hacia las mujeres sea cual sea, siempre se intentará invisibilizar y callar.

Asimismo, la mayor parte de las violencias que se dan conocer actualmente se remontan -en su mayoría- a lo sexual o físico, que en teoría son una de las violencias más reconocibles. De este modo, es necesario preguntarse ¿qué pasa con las violencias que son invisibilizadas, y que, por ende, carecen de consecuencias legales vulnerando una vez más los derechos de las mujeres? De esta forma, lo fundamental para erradicar la violencia hacia las mujeres es hacer un reconocimiento público de las diferentes formas en la que esta se manifiesta o se nos revela.

En este sentido, esta memoria busca exponer con una mirada de servicio, en forma de reportaje periodístico, un desarrollo contextual e histórico sobre los distintos tipos de violencias contra las mujeres, así como también, dar a conocer dos tipos de violencias que son desconocidas para la sociedad y que se producen en el ámbito público y privado: la violencia obstétrica y el acoso sexual y laboral. Al mismo tiempo, busca hacer conciencia sobre las violaciones a los derechos de las mujeres con un enfoque educativo, para así erradicar estas malas prácticas y ayudar a que más mujeres se conviertan en protagonistas de su historia alzando su voz.

Hacer un recorrido histórico que data antes del siglo XVIII sobre los casos de violencia contra las mujeres alrededor del mundo, nos ayuda a entender que este tipo de vulneración es un problema estructural, inherente a la condición y características particulares de las mujeres, quienes han vivido la violencia en distintas esferas a lo largo de su vida. De esta forma, entendemos que la cultura, la situación geográfica y la temporalidad no limitan las conductas patriarcales que vienen desarrollándose de generación en generación y que la lucha y el movimiento de las mujeres tanto en Chile como alrededor del mundo tienen demandas más que suficientes para exigir justicia y ponerle fin a la violencia de género.

La violencia obstétrica es una de las violencias más invisibilizadas tanto en la sociedad como en la legislación chilena. A través de distintos testimonios se pudo vislumbrar el desolador panorama que viven miles las mujeres a la hora de dar a luz tanto en el sistema público como privado de salud. Ser mamá en Chile es un acto de sobrevivencia, así lo declaró

uno de los testimonios. Desde perder a tu hijo en la sala de parto por negligencia médica, que te practiquen distintos procedimientos sin tu previo consentimiento, qué te adelanten el parto por decisión del médico, que desconecten y dejen morir a tu guagua sin tu permiso, hasta el simple estigma de ser madre adolescente.

Por otro lado, el acoso sexual y laboral tiene raíces muy profundas que mantienen y fortalecen las desigualdades de género en Chile. La brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un problema que afecta directamente a la economía, el desarrollo y surgimiento de las mujeres en la sociedad. La dificultad de denunciar casos de acoso o abuso sexual en el trabajo se tornan cada vez más complejas de realizar, debido a la falta de apoyo institucional, el nulo reconocimiento por parte de testigos, autoridades y empleadores, quienes prefieren hacer caso omiso a estas demandas, haciendo sentir desprotegidas a quienes pasan por esto, quedando enmarcadas en las encuestas como tan sólo un dígito más.

Cabe señalar que este reportaje se desarrolló en un contexto sanitario de emergencia por el Covid-19, lo que significó un esfuerzo anímico, mental y físico en lo más profundo de la palabra. La metodología utilizada que se adecuó a estas condiciones fue el reporte en modalidad remota. Las fuentes documentales fueron el esqueleto que ayudó a estructurar todas las dimensiones que se necesitaban reportear, y por lo tanto, dar a conocer.

Se necesitaban datos de cada una de las violencias contra las mujeres de forma detallada mediante bibliografía pertinente, también era necesario revisar la legislación chilena, y reconocer qué instrumentos internacionales han sido ratificados en el país. Se realizó una ardua revisión en los medios de comunicación que permitieron ir destacando aspectos novedosos y noticiosos en la materia. Se analizaron diversos estudios y encuestas que daban a conocer cifras tanto en la violencia obstétrica como en la violencia laboral, entre otras acciones.

En el caso de las fuentes testimoniales, corazón de este reportaje, se establecieron sólo voces de mujeres y se dividieron en dos grupos. En este sentido, en las fuentes de contexto,

se entrevistó a diferentes especialistas y expertas en la materia. Entre ellas a Yoselin Fernández, periodista de la Red Chilena Contra la Violencia Hacia las Mujeres; María Cristina Díaz, abogada y directora de la Red Acoso Laboral Galia Díaz; Valentina Arancibia, psicóloga educacional, clínica e integrante de la Red Feminista de Estudiantes y Trabajadoras de la Psicología RM (PsifemRM); Romina Ardiles Cayo, también integrante de PsifemRM y psicóloga clínica; Catalina Chávez, psicóloga que ha trabajado durante años en docencia, en clínica y en espacios sociolaborales; y Millaray Vega, abogada laboral. Ellas fueron contactadas en entrevistas a través de Zoom, correo y WhatsApp en diferentes oportunidades.

El mayor trabajo y dificultad se desarrolló en las entrevistas en profundidad con las fuentes protagonistas, entre ellas, Gladys Guillén, Karina Araya, Mariana Álvarez, María José Cornejo, Priscyla Rosas, Karina Maturana, Katherine Gutiérrez, Javiera Bruna y un homenaje especial a Galia Díaz Riffo. La elección fue azarosa, sin embargo, la muestra permitió hacer una radiografía general del país al contar con entrevistas del norte, centro y sur de Chile. Cada una de estas entrevistas se desarrolló a través de la Plataforma Zoom y mediante un contacto continuo por las redes sociales Facebook y WhatsApp. Cabe destacar que la complicación mayor fue abordar temas tan delicados y complicados a larga distancia, sin tener la cercanía física para poder contener y empatizar como correspondía. Por ende, se trabajó en que la base de la conversación fuera el respeto y que las entrevistadas tuvieran la libertad de decir u omitir lo que consideraran pertinente. De esta forma, el lenguaje cercano para abordar los testimonios fue clave.

De esta forma, se construyó este reportaje que aboga por la visibilización haciendo un llamado a todos los actores sociales, a las instituciones, autoridades, y a todos aquellos y aquellas que han crecido y son parte de un contexto machista, para comprender que la violencia hacia las mujeres no se reduce sólo a los golpes. El abuso y vulneración de derechos hacia las mujeres se esconde en una ceguera nativa, se invisibiliza, y es una prioridad para la sociedad y para las leyes que esta se erradique por completo. En este sentido, se desea aportar desde la comunicación con una mirada humanizada para que exista

un reconocimiento público de las distintas formas de violencias en las que esta se nos presenta.

## PRIMERA PARTE

### CAPÍTULO 1: LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es un hecho que se ha perpetuado por siglos en la historia de la humanidad, tanto en la de nuestro país como alrededor del mundo. Esta se basa en diferencias de género que promueven la desigualdad y discriminación hacia las mujeres por el simple hecho de serlo, recalcando una invisibilización de las capacidades y derechos que comparten ambos sexos por igual. Se trata de una realidad que por mucho tiempo ha sido naturalizada y de la cual ninguna mujer ha sido ajena, que cada una ha podido verla reflejada en distintas etapas a lo largo de su vida.

Es así como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), declaró en la Comisión Especial para el Seguimiento de los Femicidios en el año 2012, que la violencia contra las mujeres es clasificada como una “violencia basada en el género” en la que se muestra *“la estructura de discriminación y la cultura de subordinación y dominio patriarcal”* sobre las mujeres.

Pero para entender este concepto, es necesario comprender que es lo que se entiende por género. La antropóloga mexicana Marta Lamas lo explica en su libro *“Cuerpo: diferencia sexual y género”* señalando que éste es *“el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características «femeninas» y «masculinas» a cada sexo, a sus actividades y conductas, y a las esferas de la vida (...) Mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que es propio de cada sexo”*.

De esta forma, la violencia basada en el género es un mecanismo social clave para perpetuar la subordinación de las mujeres, puesto que, según lo que advierte la filósofa

feminista, Celia Amorós en su texto *“El Feminismo: Una Senda no Transitada de la Ilusión”*, el poder se considera patrimonio genérico de los varones. De este modo, la hegemonía masculina se basa en el control social de lo femenino. Mientras que la igualdad de género considera que todas las personas de uno y otro sexo son libres de elegir y desarrollar sus capacidades, sin que los estereotipos los limiten.

Sin embargo, para Yoselin Fernández, periodista de la Red Chilena Contra la Violencia hacia las Mujeres, señala que hay que tener en consideración un aspecto fundamental cuando hablamos sobre violencia de género, debido a que esta *“no señala quién sufre esa violencia a partir del género, porque se entiende que es una relación de dominación y de violencia en base al género de las personas”*. Por lo tanto, sostiene que *“es una violencia que se ejerce fundamentalmente contra las mujeres, no exclusivamente pero sí fundamentalmente, por parte de los hombres y que el concepto de violencia de género es más amplio y considera también las violencias contra las disidencias sexuales”*.

Por otra parte, las Naciones Unidas, en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer del año 1993, define la violencia contra las mujeres como *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*.

Mientras que la Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra la mujer, también conocida como la Convención Belém Do Pará, de la Organización de los Estados Americanos (OEA) de 1994, reafirma en su artículo 6 el derecho de las mujeres a vivir libre de toda forma de discriminación, sin estereotipos basados en la inferioridad o subordinación al hombre. Además, establece que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Estos actos de violencia contra las mujeres no reconocen los derechos y la dignidad de estas, creciendo y desarrollando un discurso basado en desigualdades de poder, que desvaloriza y reproduce un desequilibrio e inequidad entre hombres y mujeres.

Así también lo confirmó Yoselin Fernández, desde la Red diciendo que *“vivir una vida libre de violencia, es una demanda básica porque es una cuestión de derechos humanos, pero que aun así parece difícil de alcanzar porque no se comprende, es difícil de comprender porque hay un sesgo, una falta de voluntad política, para comprender lo que significa la violencia contra las mujeres”*.

Es por eso que muchos de estos casos, son considerados como un delito oculto, invisible, que, desde la antigüedad, ha considerado que las mujeres son objetos de propiedad de los varones, y que de tal forma deben cumplir y obedecer las reglas del patriarcado. Este tipo de violencia perpetúa un legado en el que cada vez que se recurre a ella, transmite una historia de control y miedo que termina replicándose de generación en generación.

## **CAPÍTULO 2:**

### **LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES A TRAVÉS DE LA HISTORIA**

El surgimiento de esta vulneración a los derechos de las mujeres se ha desarrollado de distintas formas a lo largo de la historia, relacionándose directa o indirectamente con el sistema de género y los valores culturales dominantes de cada sociedad. Estas conductas se naturalizaron y, por lo tanto, se aceptaban, más aún, cuando se establecían en un ámbito de la vida privada y no se daban a conocer en el ámbito público.

La naturalización de estos actos es considerarlos como fenómenos inevitables y aceptables sin cuestionamiento en muchos casos. No obstante, esta creencia no nace de forma innata, sino que se instala en el imaginario colectivo donde se reconoce un contexto fértil en el que puedan crecer y fortalecer las raíces de dichas ideas, dando como resultado un discurso que se vuelve el eje fundamental que potencia las desigualdades de género a través de los años.

*“La historia de la violencia contra las mujeres se basa en una forma histórica de dominación, esto nos da cuenta de la magnitud, no es algo que empezó ayer ni antes de ayer, si no, es un problema que de hecho tiene larga data y también hay discusión de cuál es el origen del patriarcado”,* agregó Fernández desde la Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres.

#### **Una mirada desde la antigüedad**

Hay estudios históricos realizados en diversos países que revelan que la violencia física o "sevicia" de los hombres contra sus esposas, ya era un hecho conocido en los siglos XVIII y XIX, y que en palabras de los historiadores Eduardo Cavieres y René Salinas, la violencia

se consideraba una "corrección punitiva" aceptable en el caso de las mujeres que no cumplían con los mandatos sociales.

Pese a que esto viene sucediendo hace siglos atrás, debemos considerar que el estudio y la preocupación hacia las mujeres que son violentadas de forma física, sexual y psicológica en el medio familiar, laboral e incluso institucional, es un hecho reciente.

La historia de la violencia contra las mujeres tiene raíces muy profundas. Por ejemplo, la mujer en la antigüedad estaba supeditada a las órdenes y poder que tenían sus padres y esposos sobre ellas, quienes dominaban su forma de vivir y en muchas ocasiones, llegaban a realizarles agresiones físicas. Se las excluía de la sociedad y formaban parte del patrimonio de la familia, en donde eran relegadas a la función reproductora y a las labores domésticas.

La discriminación y subordinación de las mujeres en nuestra sociedad, es una de las primeras formas de explotación existentes, incluso antes de la esclavitud.

Algunos estudios señalan que en el año 400A.C según las leyes de Bizancio, el hombre era considerado un ser que la mujer debía adorar, por lo que ellas ocupaban un rol de acompañante en la vida de los hombres, y que cuando su marido o pareja falleciera, no podían recibir ningún beneficio o herencia.

En la India, el panorama era mucho peor. Según los testimonios más antiguos datan que la mujer si quedaba viuda, era quemada viva junto al cadáver de su esposo en una ceremonia llamada Sati. Este hecho estaba incluido en las "obligaciones" que las mujeres tenían como esposas. También se cometían actos de repudio cuando la mujer quedaba embarazada solo de hijas, como en Irán y Etiopía, que se las consideraba una deshonra.

En Grecia, por ejemplo, cuando al hombre se le acusaba de cometer un delito, la pena solo se le imponía a su esposa. En Roma clásica, la dependencia de la mujer estaba sujeta a

las órdenes y sumisión del padre y del marido. El poder del hombre era mucho mayor con quienes convivía, por lo que tenía la facultad de hacer “cualquier cosa” con ellas.

### ***Siglo XVIII: Los primeros movimientos de las mujeres en la historia***

Uno de los primeros movimientos de lucha ante esta vulneración de derechos, ocurrió muchos años después. Durante la Revolución Francesa en 1789, empezó progresivamente la reivindicación de los derechos de las mujeres. Si bien la consigna de la libertad, igualdad y fraternidad sólo era referida a los hombres, una de las figuras prominentes de la época que dio voz a las mujeres fue Olympe de Gouges, la autora de la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, en 1791.

Este texto escrito por de Gouges, es uno de los primeros documentos históricos que propone la igualdad de derechos o equiparación jurídica y legal, junto al derecho a votar. En este se estipulaban las demandas de las mujeres, diciendo que poseían los mismos derechos políticos de los hombres, pero el documento no tuvo el éxito que se requería y Olympe en esta revolución fue decapitada en la guillotina.

### ***Siglo XIX: La expansión del feminismo alrededor del mundo***

El momento clave que marcaría un antes y un después en la lucha de las mujeres ocurrió en 1848 con la 1º Convención por los Derechos de las mujeres en Seneca Falls, Nueva York, EE. UU. Este hecho se produjo tras la prohibición que impedía a las mujeres hablar en una convención contra la esclavitud. Esto trajo consigo la indignación de las norteamericanas Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott, quienes congregaron a cientos de personas para esta convención por los derechos de las mujeres, exigiendo sus derechos civiles, sociales, políticos y religiosos, para así declarar finalmente “*que todos los hombres y las mujeres son creados iguales*”.

Desde ese entonces, el feminismo comienza a ser un movimiento para miles de mujeres alrededor del mundo, que defiende la igualdad de derechos sociales, políticos, legales y económicos de la mujer respecto al hombre. Sin embargo, su primer uso documentado tiene origen en Francia en el año 1837, siendo utilizado por el socialista Charles Fourier, para describir la liberación de la mujer en un futuro utópico.

Pese a esto, el concepto de “feminismo” comenzó a utilizarse a principios del siglo XX, relacionándolo directamente al sufragio femenino, donde Nueva Zelanda se convirtió en el primer país autónomo en otorgarle el voto a las mujeres, inspirando a miles de sufragistas alrededor del mundo y siendo recién en 1980 cuando en muchos países las mujeres por fin lograron tener derecho a voto. Después de esto, el concepto de feminismo tomó mucha más fuerza y su definición se masificó en el siglo XXI en América Latina con el llamado “feminismo interseccional”, que hace alusión a todo tipo de discriminación que tiene por sentado la raza, la clase, la etnia, la religión y la orientación sexual de una persona.

Pero mucho antes que eso sucediera, en 1851 apareció una figura prominente que se convertiría en un símbolo feminista. Sojourner Truth, una mujer norteamericana que había sido esclava, le dio un giro a su vida y se transformó en una oradora con un potente discurso: exigió la abolición de la esclavitud, el derecho al voto de las mujeres, la reforma del sistema penitenciario, los derechos de los nuevos hombres libres y el fin de la pena de muerte.

Siendo una de las fundadoras de la corriente del feminismo negro o feminismo racial, presentó un documento en la Convención de mujeres de Akron (Ohio) en el año 1851, bajo el lema de “¿Acaso no soy yo una mujer?”, donde expuso que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres ya que ambos poseen las mismas capacidades. Sus palabras se convirtieron en un símbolo de lucha de la mujer afroamericana y permanecen vigentes hasta el día de hoy:

*"Ese hombre de allí dice que las mujeres necesitan ayuda al subirse a los carruajes, para cruzar las zanjas y que deben tener el mejor sitio en todas partes. ¡Pero a mí nadie me ayuda*

*con los carruajes, ni a pasar sobre los charcos, ni me dejan un sitio mejor! ¿Y acaso no soy yo una mujer? ¡Miradme! ¡Mirad mi brazo! He arado, plantado y cosechado, y ningún hombre podía superarme. ¿Y acaso no soy yo una mujer?''.*

La lucha se siguió viendo en los Estados Unidos, cuando el 8 de marzo de 1857 las trabajadoras de una fábrica textil de Nueva York, estaban cansadas de las pésimas condiciones laborales que tenían, sumado a la baja de sus sueldos, ya que ganaban menos de la mitad de lo que ganaban sus compañeros de trabajo, por lo que se reunieron para marchar y protestar. Sin embargo, este hecho terminó trágicamente con la muerte de 129 mujeres, cuando los policías dispararon por un “intento” de dispersarlas. Pasaron dos años y fundaron su primer sindicato, el International Ladies´Garment Workers Union (ILGWU). Fue recién medio siglo después cuando el Partido Socialista de los Estados Unidos, consagró el Día Internacional de la Mujer para el 28 de febrero de 1908.

### ***Siglo XX: Las luchas por los derechos de las mujeres***

Un hecho histórico se produjo en 1911 con el Primer Día Internacional de la Mujer, reuniendo a más de un millón de personas en Austria, Dinamarca, Alemania y Suiza a favor del sufragio y los derechos laborales de la mujer. Si bien en un comienzo esta conmemoración era una forma de protesta contra la primera Guerra Mundial, como lo fue en el caso de Rusia, donde las mujeres exigieron “pan y paz”, y cuatro días después, el zar abdicó. En la actualidad, este día para los rusos es de fiesta nacional, mientras que hay especialistas que sugieren que fue el motor de la Revolución Rusa.

Llegando a la década de los años dorados, en 1920 se dio a conocer la primera campaña contra la mutilación genital femenina en Egipto, cuando la sociedad de médicos de ese país explicó los efectos nocivos para la salud que traería consigo este acto, un hecho en el que al menos 200 millones de mujeres y niñas lo han sufrido. Recién a finales del siglo XX este acto se consideró explícitamente como una forma de violencia contra las mujeres. Y en la

actualidad, las Naciones Unidas, junto a movimientos de mujeres, sociedades civiles y otros actores sociales ayudan a que esta práctica llegue por fin a su fin.

Para el año 1929, en Nigeria ocurrió un hecho denominado “La Revuelta de las mujeres en Aba”, quienes lideraron una de las mayores revueltas fiscales en África. Miles de ellas se unieron a la protesta durante dos meses contra los poderes excesivos del gobierno británico y sus jefes designados anti democráticamente, quienes impusieron una política fiscal a este grupo de mujeres tradicionalmente exentas de impuestos. Para esto, las mujeres realizaron cantos, bailes, golpearon paredes, e incluso, destrozaron los tejados de sus casas. Esto llevó a víctimas mortales, sin embargo, terminó por obligar a los jefes a dimitir y eliminar los impuestos a las mujeres del mercado.

La incorporación masiva de la mujer en el mundo laboral sucedió por primera vez durante la Primera Guerra Mundial, pero tuvo un mayor desarrollo en la Segunda Guerra Mundial. Este hecho permitió darle un paso importante a una progresiva autonomía. Es en ese momento donde el icono cultural occidental de las trabajadoras en la guerra, “Rosie la remachadora,” se convierte mundialmente como el símbolo del empoderamiento de la mujer. Paralelamente a esta situación, estaba la difusión de los métodos anticonceptivos, en donde hubo mayor aumento de esperanza de vida y una caída en la natalidad.

Una gran lección se vivió en 1945 en Dublín, Irlanda, cuando cerca de 1.500 mujeres lavanderas se organizaron en un sindicato y fueron a una huelga en la que no dejaron ropa limpia durante semanas, debido a su cansancio por la insalubridad en el trabajo, los bajos salarios, las horas extras y el poco tiempo libre. Tras tres meses en que resistieron la huelga, la finalizaron con éxito donde todas las trabajadoras y todos los trabajadores de Irlanda ganaron una segunda semana de vacaciones al año por ley.

Paralelamente a este hecho, en el año 1945 se formaron las Naciones Unidas con el objetivo de fomentar la cooperación internacional. La Carta consagra la igualdad de género

señalando que: *“Nosotros los pueblos... reafirmamos la fe... en la igualdad de derechos de mujeres y hombres”*.

De este modo, uno de los grandes aportes que entregan las medidas de las Naciones Unidas, es defender los derechos de las mujeres. Es así como en el año 1946 nació la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, convirtiéndose en el primer órgano intergubernamental mundial que se dedica únicamente a la igualdad de género.

Cuando se inauguró la Asamblea General de las Naciones Unidas, apareció la figura de la norteamericana Eleanor Roosevelt, quien leyó un discurso memorable, dedicando una *“carta abierta a las mujeres del mundo”*, donde motivó a la participación de los asuntos nacionales e internacionales.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó el 10 de diciembre de 1948 la Declaración Universal de Derechos Humanos, un documento traducido a más de 500 idiomas y dialectos, que contiene los derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de su género, procedencia o clase social. Aquí la figura de Eleanor Roosevelt es significativa, pues gracias a su liderazgo se pudo concretar uno de los derechos básicos para todos los seres humanos por igual.

Llegando a la década de los 60,' uno de los símbolos de la resistencia feminista popular en América fueron “Las Mariposas”, encabezadas por las hermanas Minerva, Patria y María Teresa Mirabal, quienes formaron un movimiento de oposición contra la dictadura de Rafael Trujillo en la República Dominicana. El 25 de noviembre de 1960 fueron asesinadas y encontradas muertas en un barranco dentro de un Jeep en la costa del país. Esto hizo que el pueblo se uniera al movimiento contra Trujillo, quien fue derrocado de su dictadura al año siguiente. Es por eso que el 25 de noviembre se recuerdan los asesinatos cometidos contra las mujeres, para así poder concientizar sobre la visibilización de estos actos y terminar con la violencia hacia las mujeres. En honor a la muerte de las tres dominicanas, en 1999, la ONU declaró en esta fecha el Día Internacional para Eliminar la Violencia contra la Mujer.

En 1975, más de 25 mil mujeres se reunieron en Reykjavik para protestar contra la desigualdad económica de Islandia. Este hecho se conmemora como el “Día libre de las mujeres” que paraliza servicios, escuelas y negocios en la ciudad.

Durante la década de los 70’, se conmemoró el primer Año Internacional de la Mujer, el primer Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México, reflejando hitos que impulsan el discurso sobre la igualdad y los derechos de las mujeres.

Además, en esta misma década nació la noción de acoso sexual, cuando las feministas norteamericanas comienzan a comentar y reflexionar sobre sus experiencias en el mundo laboral. En estas conversaciones, las mujeres se dieron cuenta de actos comunes que cometían los hombres en sus trabajos, esto incluía miradas, comentarios, contacto físico sin consentimiento, peticiones sexuales, e incluso, violación. De esta forma, el acoso sexual según Liz Stanley y Sue Wise, en su texto *“El acoso sexual en la vida cotidiana”*, se consideró como una “conducta masculina no deseada y no correspondida que afirmaba el rol sexual de una mujer por encima de su función como persona y como trabajadora”.

No es hasta final del siglo XX, que se comienzan a establecer distintas firmas y tratados históricos que reflejan un cambio en la vida de las mujeres. Es así como nace la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (también conocida por sus siglas en inglés CEDAW), un tratado internacional que protege los derechos humanos de la mujer, ratificado por 189 países y aprobado en 1979. Esta Convención de “Declaración de los derechos de la mujer”, exige legalmente a los gobiernos eliminar todas las formas de discriminación a las mujeres en un ámbito público como privado, incluida la familia, además de promover la igualdad entre hombres y mujeres.

En 1993, se firmó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, siendo el primer instrumento internacional en abordar explícitamente y definir formas de

violencia contra las mujeres. En 1994, se creó el Programa de acción de la CIPD, reconociendo la salud sexual y reproductiva de la mujer como fundamental para su bienestar. En 1995, se estableció la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que promueve los derechos de la mujer en 12 esferas fundamentales. Y finalmente en el año 2000, se realizó, por una parte, la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad, siendo el primer marco legal y normativo de las Naciones Unidas en reconocer que la guerra afecta de forma diferente a las mujeres, además de promover la participación de ellas en la prevención y la resolución de conflictos.

### ***Siglo XXI: La globalización en femenino***

Desde el año 2000 y con esto el paso al siglo XXI, se vivieron distintos acontecimientos que marcaron momentos claves para la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Uno de estos ocurrió en el año 2003 en Monrovia, Liberia, donde miles de mujeres se organizaron tras la guerra civil, formando una Acción Colectiva por la Paz, liderada por la activista Leymah Gbowee, donde realizaron una huelga de sexo para que los hombres participaran en las conversaciones de paz, también hicieron una "sentada" ante las negociaciones de paz en la cual las mujeres amenazaron con desnudarse para denunciar y evitar que los delegados se fueran sin una resolución. Esta resistencia tuvo tal efecto que lograron poner fin a la guerra civil que llevaba 14 años, dando pie a la elección de la primera mujer jefa de Estado de África, Ellen Johnson Sirleaf.

En el año 2006, en el distrito de Uttar Pradesh, al norte de la India, un selecto grupo de mujeres decidió alzar la voz cuando escucharon a un vecino maltratar a una mujer, interviniendo y obligando al marido a reconocer este hecho y ponerle fin. Este movimiento contra el maltrato doméstico comenzó a crecer hasta convertirse en un hecho estatal. En la actualidad, miles de mujeres visten de rosa (gulabi) para afrontar las injusticias sociales contra las mujeres en su país, siendo una inspiración para que estos actos se erradiquen y no vuelvan a cometerse.

Con el nacimiento de las nuevas tecnologías y las redes, este siglo está caracterizado por el poder y rol de los medios de comunicación a la hora de formar un imaginario colectivo e instalar temas en la agenda pública, siendo claves en la formación de opinión y actitud en lo que respecta a cómo se visualizan a las mujeres. En esto aún estamos deficientes, pues el sexismo en los medios de comunicación sigue estando generalizado, pese a esto, se han erradicado ciertos comportamientos en la industria como anuncios o campañas digitales, que intentan darle un vuelco a los estereotipos de género.

En el año 2011, desde la Península Arábiga hasta las capitales del norte de África, las mujeres árabes se hicieron escuchar protestando por sus derechos como parte del movimiento panarábigo. En Marruecos, las mujeres soulaliyates lucharon por los derechos a la tierra. En Túnez, el activismo de las mujeres consiguió que la igualdad de género se consagrara en la constitución de su país. Mientras que, en el Líbano, las campañas que realizan logran que se destierre la controvertida ley sobre la violación.

Durante el año 2012, atacaron con un disparo en la cabeza y cuello a Malala Yousafzai, una estudiante y activista por la educación en Pakistán. La joven sobrevivió al impacto y su historia estremeció al mundo entero. Para el año 2013 en su cumpleaños 16º apareció por primera vez ante el público realizando un discurso memorable en las Naciones Unidas, defendiendo los derechos a la educación para todas y todos. *“Los terroristas pensaron que cambiarían nuestros objetivos y frenarían nuestras ambiciones, pero nada cambió en mi vida excepto esto: la debilidad, el miedo y la desesperanza murieron. La fuerza, el poder y el valor nacieron”*. Actualmente es la persona más joven en obtener el premio Nobel de la paz, a sus 17 años.

Las movilizaciones feministas comenzaron a masificarse enormemente y se calcula que entre 3.5 a 5.5 millones aproximadamente es la cifra de personas en todo el mundo que asisten a las “marchas de las mujeres”. En estas se incluyen las demandas en la India, por la violación de un grupo a una estudiante; en América latina por los innumerables femicidios; y en Nigeria, por el secuestro de casi 280 niñas.

Es así como siguió aumentando el activismo de las mujeres alrededor del mundo, y con el avance de las diferentes plataformas digitales nacieron los conocidos “Hashtag” o etiquetas que buscan un mundo igualitario donde por fin las mujeres y las niñas vivan sin violencia. Aquí encontramos, por ejemplo; #SendeAnlat #BringBackOurGirls #YesAllWomen #EverydaySexism #WomenShould #HeForShe #NiUnaMenos #MeToo #YoTambien #QuellaVoltaChe #BalanceTonPorc #AnaKaman #TimesUp #FeministFriday, entre otros.

### *La violencia hacia las mujeres en la actualidad chilena*

En Chile, el movimiento feminista se comenzó a escuchar cada vez más fuerte, así se ha visto en las conmemoraciones contra la violencia de las mujeres cada 25 de noviembre, en las marchas de Ni Una Menos durante el 2016, en las diferentes tomas feministas en centros educacionales y universitarios en el año 2018 y las marchas históricamente masivas del 8M del 2019, 2020 y 2021.

Dentro de este mismo contexto, pasó a la historia del movimiento feminista la intervención del colectivo feminista de la región de Valparaíso, “Las Tesis”, quienes crearon y cantaron el himno “un violador en tu camino” donde lograron representar el sentir de muchas mujeres, traspasando fronteras y replicándose alrededor de todo el mundo.

En el 2020, se realizó la multitudinaria marcha del 8 de marzo convocada por la Coordinadora 8M, a la que concurrieron más de 2 millones de asistentes bajo el alero de un anterior estallido social en el país, y en el año 2021, durante la misma conmemoración del día de la mujer, salieron a manifestar sus derechos en medio de una crisis sanitaria.

La situación del Covid-19, afectó a las mujeres alrededor de todo el mundo por las medidas de confinamiento, como las cuarentenas que, si bien son fundamentales para detener

la propagación del virus, tienen consecuencias significativas para quienes sufren violencia de género en sus hogares.

Así lo declaró ONU Mujeres en un informe ante el contexto de emergencia sanitaria *“aumentan los riesgos de violencia contra las mujeres y las niñas, especialmente violencia doméstica, debido al aumento de las tensiones en el hogar, puede también aumentar el aislamiento de las mujeres”*.

Además, señalaron que *“las personas sobrevivientes de violencia pueden enfrentar obstáculos adicionales para huir de situaciones violentas o para acceder a órdenes de protección y/o servicios esenciales que pueden salvar vidas, debido a factores como las restricciones de la circulación o la cuarentena”*.

En Chile la precariedad laboral, el riesgo de perder o ser desvinculadas de sus puestos de trabajo, la extenuante carga de labores domésticas, y lo último y más peligroso, el abuso y violencia en el hogar, han hecho que las llamadas en líneas de ayuda hayan aumentado en 70% en el 2020 respecto al año anterior a la pandemia.

*“El Ministerio Público y el Ministerio de la Mujer, dieron a conocer la cifra de llamados de mujeres que habían aumentado un montón y también de femicidios frustrados, estos aumentaron un 250% en marzo de este año en relación con marzo del año pasado. Y la fiscalía dice que es porque ellos hicieron una reconceptualización, con lo que el año pasado consideraban lesiones graves, ahora lo considera femicidio frustrado. Puede ser por una parte esa explicación, y por otra parte el aumento de violencia en la pandemia, y eso pasó en todos los países”*, señaló Yoselin Fernández desde la Red Chilena Contra la Violencia hacia las Mujeres.

### **CAPÍTULO 3:**

## **LA VIOLENCIA COMO UN PROBLEMA ESTRUCTURAL Y CONTEXTUAL**

Existen diversos factores que pueden aumentar o perpetuar las formas en cómo se manifiesta la violencia hacia las mujeres, sin embargo, hay que destacar que estos factores son inherentes a las mujeres, por lo tanto, se podrían generar y reproducir en todo tipo de contextos socioculturales, económicos, políticos y geográficos. La cultura patriarcal que somete a las mujeres a estas prácticas de violencia, conduce a las violaciones de los derechos humanos, que, según afirma la Red Nacional de Organismos Civiles de Derechos Humanos, se refleja en *“la discriminación laboral y económica, violencia institucional, violencia física y psicológica; y se agudiza con la feminización de la pobreza, la precarización del trabajo y la falta de reconocimiento del derecho de las mujeres a la tenencia de la tierra y la participación social y política”*.

A juicio de Yoselin Fernández, periodista de la Red Chilena Contra la Violencia hacia las Mujeres, la pobreza es un factor que contribuye a generar mayor violencia y señaló que *“hay cosas bien concretas que contribuyen a la violencia como por ejemplo el empobrecimiento, o sea en Chile la mitad de las mujeres gana menos de 400 lucas, muchas veces y suele ser muy común que, cuando pensamos en la violencia en contexto de pareja, doméstico o íntimo, es muy común que las mujeres no puedan terminar estas relaciones de violencia porque no tienen un sustento económico como para dejar a los agresores, entonces en ese sentido consideraría el empobrecimiento.”*

Además, agregó que la racialización de las mujeres también podría estar vinculado *“creo que la situación en la que viven mujeres inmigrantes, mujeres afro inmigrantes o incluso mujeres afro chilenas, es dramática en este contexto independiente de cualquier cosa, es evidente ese sesgo clasista y racista que existe”*.

Sin embargo, aclaró que *“la cuestión de los factores de riesgo podría contribuir a la negativa idea de que la violencia depende o pueda variar de ciertas características particulares de las mujeres (...) Es por eso que hay que comprender que la violencia contra las mujeres es una cuestión totalmente arraigada e inherente a todas las instituciones sociales”*.

Por lo tanto, si bien es importante destacar que no es un problema que radica en las características propias de cada mujer, es importante reconocer las formas en cómo ésta se nos presenta tanto de manera individual como también social. En el primer grupo podemos ver el acceso a la educación, que según retrata la historia, siempre fue limitado hacia las mujeres, también la falta de autonomía económica, debido al acceso restringido a fuentes laborales o las diferencias salariales con los hombres, el desempleo, e incluso, la discapacidad. Mientras que, en el segundo grupo, podemos reconocer la aceptación de la sociedad a los papeles tradicionales que deberían cumplir hombres y mujeres respecto a su género y la diferencia de sanciones que cumplen estos mismos.

Por otra parte, existe un factor que es mucho más difícil de reconocer porque lo potencian tanto hombres como mujeres de forma inconsciente. Cuando se asume como natural el trabajo doméstico, cuando no se comparten las labores de maternidad y paternidad, justificando esta labor como exclusiva de la madre, están reafirmando un discurso ideológico de mantención de la división sexual del trabajo. Cuando los hombres consideran que el trabajo doméstico no es su responsabilidad, cuando llevan una convivencia familiar de forma asimétrica, potencia esta creencia de subordinación de las mujeres como objeto de la violencia masculina.

Se aumenta esta cultura patriarcal cuando la publicidad, las series, el cine, los libros, la televisión e incluso los medios de comunicación apoyan activamente los estereotipos de género, potenciando los roles de hombres y mujeres que terminan por reforzar la permanencia de estas ideas en la memoria y desarrollo colectivo de la sociedad, favoreciendo su expansión y repetición.

Es por eso que el problema de la violencia contra las mujeres para Fernández “*es estructural, transversal y continuo, que nos atraviesa a todas independiente de nuestra personalidad de nuestra edad y de nuestras características individuales, incluso independiente de nuestra condición social y étnica*”.

Y agregó que “*es importante para nosotras considerar y comprender la violencia como algo que nos excede como individuos, como sujetas, y también a los hombres. A mi muchas veces me ha pasado que cuando voy a hablar de violencia a algunos lados hay cabros y se ofenden porque te dicen “ya pero no todos los hombres” y no se trata de un problema individual, sino de una estructura*”.

Es por eso que advierte que para erradicar la violencia contra las mujeres “*tiene que ser en otro modelo económico, tiene que ser en otra sociedad, tiene que ser en marco de otras relaciones productivas, pero no en las de dominación y acumulación en las que nosotras vivimos hoy día*”.

## SEGUNDA PARTE

### CAPÍTULO 4: VIOLENCIA OBSTÉTRICA EN CHILE

*“Para mí la violencia obstétrica es el acto más cruel que puede haber pasado una mujer en tema de derechos humanos... Yo lo considero una tortura.” Gladys Guillén (37).*

*“El parto mío fue una carnicería. Fue una violación con intento de homicidio por mi hija, pero a mí lo que me hicieron como violencia obstétrica fue violación. A mí el doctor me violó con 37 semanas de embarazo.” Mariana Álvarez (37).*

*“Esto era estar muerta en vida, para mí no había razón porque yo fui la que perdió todo, perdí a mi hija (...) porque de haber perdido tantas oportunidades por lo menos déjenme a mi hija.” María José Cornejo (25).*

*“Es faltar el respeto a ese momento tan único y que se vive sólo una vez en la vida que es el nacimiento de un hijo. El hecho que no me hayan dejado estar con mi hijo en los primeros minutos de su vida, el hecho de que me hayan violentado tantas veces haciéndome tactos incansables veces sin necesidad, todo eso para mí es violencia obstétrica, porque en el fondo me faltaron el respeto de distintas formas y pasaron a llevar mi derecho que era estar con mi hijo y tener mi parto como correspondía.” Karina Araya (37).*

*“Te lo pintan bonito, te lo pintan perfecto, que dar a luz es ‘lo mejor que te puede pasar en la vida’, pero en realidad yo digo que parir un hijo y además vivenciar todo lo que es negligencia o malos tratos termina siendo un acto de sobrevivencia.” Priscyla Rosas (22).*

Estos testimonios muestran la cruda realidad que protagonizaron y protagonizan miles de mujeres alrededor del mundo, y en especial, en nuestro país. El parto, para muchas madres,

significa uno de los momentos más íntimos y personales. Sin embargo, puede verse transgredido por una anulación de su autonomía y libertad como base de derechos humanos y reproductivos, guardando en ellas un puñado de sentimientos que evocan uno de los momentos más difíciles que han tenido que vivir: la violencia obstétrica en Chile.

### **¿Cómo se define la Violencia Obstétrica?**

La violencia obstétrica se entiende como cualquier tipo de maltrato ejercido por las instituciones, tanto públicas como privadas, y también por el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres durante su periodo de gestación, parto y/o postparto. Esto puede generar o no un daño físico y/o psicológico en las mujeres, además de conllevar a una pérdida de autonomía y capacidad de decidir sobre su cuerpo y su sexualidad.

En la actualidad, una de las definiciones más aceptadas es la que se encuentra en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Venezuela, donde se expresa en su artículo 15 numeral 13 “ (...) *la apropiación del cuerpo y procesos reproductivos de las mujeres por personal de salud, que se expresa en un trato deshumanizador, en un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, trayendo consigo pérdida de autonomía y capacidad de decidir libremente sobre sus cuerpos y sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida de las mujeres*”.

### **¿Cómo se manifiesta este tipo de violencia?**

La violencia obstétrica se produce en un momento de vulnerabilidad de la mujer como lo es el parto. En ese momento, la mujer se encuentra en un entorno ajeno a ella, además de existir una relación asimétrica entre el personal médico y la madre.

Existen principalmente dos formas en las que se puede manifestar la violencia obstétrica: una es por acción y la otra por omisión. La primera se refiere a la violencia ejercida a través

de malos tratos tanto físicos, como también psicológicos. Mientras que la segunda se refiere a la intervención innecesaria y sin el consentimiento libre, expreso e informado de la mujer en el momento del parto.

Según la jueza de la Cámara Federal de Buenos Aires, Graciela Medina, en su artículo sobre violencia obstétrica, define la violencia física *“cuando se realizan a la mujer prácticas invasivas y suministro de medicación que no estén justificados por el estado de salud de la parturienta o de la persona por nacer, o cuando no se respetan los tiempos ni las posibilidades del parto biológico.”*

Mientras que la violencia psíquica se configura cuando *“incluye el trato deshumanizado, grosero, con discriminación, humillación, cuando la mujer va a pedir asesoramiento, o requiere atención, o en el transcurso de una práctica obstétrica”*. Las formas más comunes son la infantilización, burla hacia la madre o a su bebé, y la privación de la expresión espontánea del dolor, alegría, temor y/o emociones durante el trabajo de parto.

Por otra parte, la intervención innecesaria puede manifestarse en una excesiva medicalización de los procesos del cuerpo de la mujer. Esto se convierte en un alto porcentaje de cesáreas innecesarias o injustificadas que termina afectando la experiencia materna, más aún cuando no existe una patología de base que sustente dicha decisión profesional, que muchas veces, se transmite de forma poco clara, como una imposición, o incluso, a través del miedo. Además, existen otros ejemplos entre los que se encuentra el tacto reiterado sin consentimiento de la mujer, el uso de fórceps, la maniobra de Kristeller, el raspaje de útero sin anestesia o la episiotomía de rutina, entre otras.

Asimismo, comprende la omisión de información sobre la evolución de su parto y el estado de su hijo o hija. De este modo, existen diferentes omisiones que se reproducen en las mujeres víctimas de este tipo de violencia, como la falta de anestesia en los legrados cuando se realizan los posibles abortos provocados; omisión de información sobre las

distintas intervenciones o alternativas médicas; omisión de la intimidad y omisión de tener en consideración las pautas culturales y sus derechos.

El Colectivo Contra la Violencia Obstétrica (conocido también como el Colectivo Basta de Violencia Obstétrica), nació a fines del 2014 con el objetivo de visibilizar, concientizar y lograr que se desnormalicen todas las formas de maltrato que ocurren en torno a la salud sexual y reproductiva de las mujeres. Entre los distintos tipos de abusos que se consideran como violencia se encuentran, por una parte, relacionados a la forma en cómo tratan psicológicamente a las pacientes, y, por otra parte, que se vinculan específicamente a la atención y acción que realiza el personal de salud sobre ellas.

En el primer caso, consideran violencia obstétrica cualquier tipo de regaño, burla, ironía, amenaza, insulto o juicio subjetivo que no tenga que ver con ayudar al paciente sino más bien con humillarla, coartarla y/o minimizarla; así como también, la insensibilidad al dolor o a las enfermedades femeninas por parte de los sistemas médicos.

En el segundo caso, la violencia obstétrica se puede ver reflejada en procedimientos como la limitación y manipulación de la información solicitada por la paciente, desde no aclarar los tipos de anticonceptivos existentes, hasta su estado de salud, todo como expresión de un trato jerárquico que no permite a la mujer decidir libremente sobre su cuerpo. Además del abuso de medicación o negación de ésta cuando la paciente lo solicita o requiere; omitir la atención oportuna y eficaz en las emergencias obstétricas; obstaculizar el apego precoz sin que existan razones médicas urgentes y justificadas; así como también, la realización de intervenciones sin el consentimiento de la mujer o sus cercanos y que pudieran atentar contra su salud y/o derechos humanos.

Esto último puede verse reflejado en la aceleración de un parto de bajo riesgo sin una razón justificada o practicar una cesárea sin el consentimiento expreso de la mujer, existiendo los medios y condiciones para hacerlo de manera normal. También se considera violencia la interrupción de embarazos e incluso esterilizaciones, ambas de manera forzada,

y además la utilización de la mujer como recurso didáctico sin antes aplicar el protocolo de consentimiento informado.

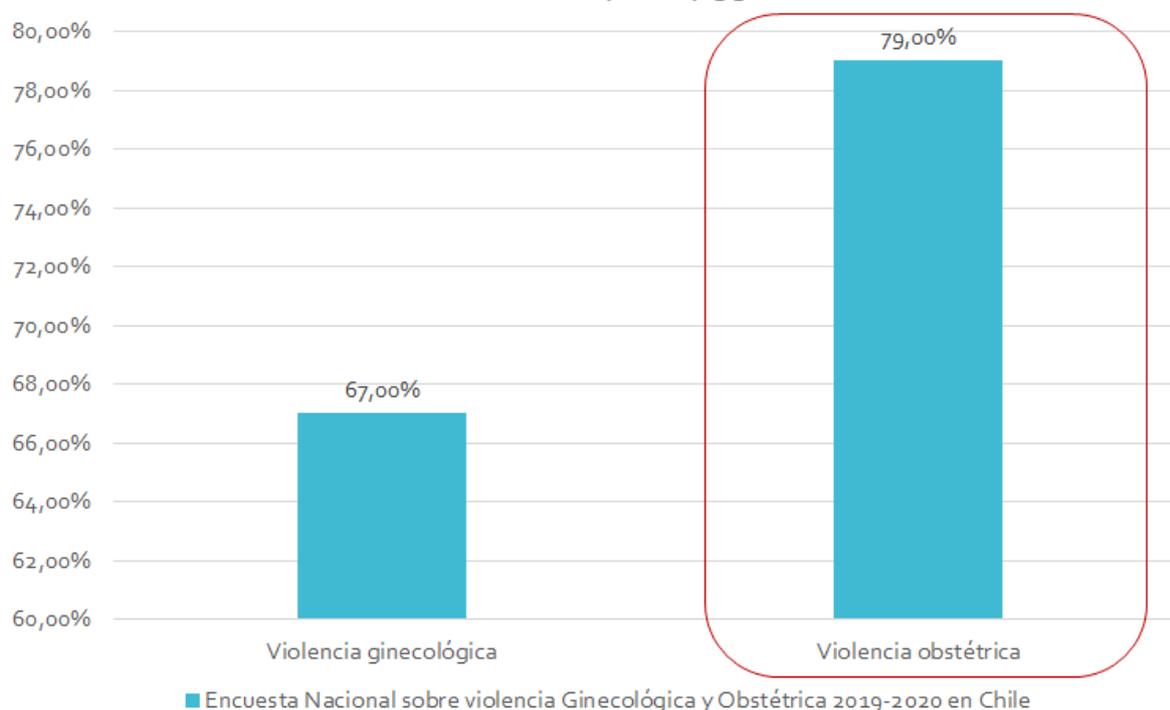
La violencia obstétrica, también se ve reflejada en la imposibilidad de estar acompañada durante el proceso del parto. Según el “Catastro Colaborativo sobre Acompañamiento en el Preparto y Parto en Instituciones de Salud” (OVO Chile, al 31 de mayo del 2020), de 101 instituciones consultadas (61 públicas y 50 privadas), el trabajo de parto y parto acompañado ocurría en el 25% de hospitales públicos y 87% en recintos privados. En cuanto a la presencia del acompañante sólo en el parto ocurría en el 29% de hospitales públicos y el 13% en centros privados, lo que demuestra una falta de acompañamiento en el 46% de hospitales públicos, y sin reportes en centros privados.

### **El 79% de las mujeres sufre violencia obstétrica**

En Chile, durante el año 2019 y 2020, se realizó la Primera Encuesta Nacional Sobre la Violencia Ginecológica y Obstétrica, liderada por la Colectiva Contra la Violencia Ginecológica y Obstétrica, que estuvo a cargo de sus investigadoras Stella Salinero, Carmen García, Thania Guzmán, Daniela Vargas y Manuel Cárdenas.

En este estudio participaron 4.552 personas cuyo sexo asignado al nacer fuese mujer, mayores de 18 años, que hayan tenido alguna atención ginecológica en Chile y que se encontraran viviendo en el país al menos 6 meses.

## Encuesta Nacional Sobre la Violencia Ginecológica y Obstétrica, N=4.552



De este modo, el estudio arrojó como resultado que el 67% de las encuestadas declararon haber sufrido violencia ginecológica y un 79% violencia obstétrica.

En cuanto a la violencia ginecológica, las encuestadas respondieron al trato que recibieron por parte del personal médico, donde los temas se dividieron en relación a su cuerpo y sexualidad, vulneración y abusos, procedimientos y medicamentos, así como también tratos y amenazas recibidas.

En el primer punto relacionado a su cuerpo y sexualidad un 21.4% de la muestra afirmó que el personal de salud juzgaba sus prácticas sexuales o se refería a ellas en tono moralizante; un 17.6% ha tenido que escuchar comentarios inapropiados de índole sexual referidos a su cuerpo o sus genitales y el 17.8% recibió comentarios impertinentes referidos a su físico, vestimenta o higiene.

El segundo punto relacionado a la vulneración y abusos recibidos por parte del personal de salud muestra que el 17.1% afirma que le realizaron tactos o “tocaciones” inapropiadas dado el motivo de su consulta y que le hicieron sentir vulnerada en su intimidad; un 7.2% reporta que se le solicitó desnudarse sin que eso guardara relación con los motivos de su consulta; mientras que el 9.1% siente que fue víctima de violencia sexual por parte del médico o de algún integrante del equipo médico de salud.

El tercer punto vinculado a los procedimientos y medicamentos que recibieron, las pacientes afirmaron que un 20% del personal de salud le realizó procedimientos que le causaron intencionalmente dolor; un 24.9% siente que fue víctima de prácticas violentas (uso de fuerza, procedimientos dolorosos innecesarios, etc.); el 20.8% señala que se le medicó sin tener claridad de qué modo dichos medicamentos pueden tener utilidad en su salud ginecológica; el 36.8% afirma que le realizaron procedimientos que le causaron dolor debido a la falta de cuidado o brusquedad del personal de salud; y un 20,8% siente que fue medicada bajo presión o sin que se le entregara información clara y confiable al respecto.

Y el cuarto punto señala los tratos y amenazas recibidas las cuales advierten que un 33.8% sintió que sus consultas o preguntas no eran apropiadamente atendidas por el personal de salud; un 26% recibió retos o amenazas por parte del personal que atendió su consulta ginecológica; y el 37.3% se sintió infantilizada por el personal al realizar consultas sobre su salud ginecológica.

Mientras que, en la violencia obstétrica, el 52.27% de las mujeres encuestadas dijo que han tenido alguna vez un parto y el 44.73% afirma que durante las semanas previas o durante el parto no se le pidió firmar consentimiento informado. Entre quienes firmaron consentimiento, un 36.94% consideraron que este no era claro y un 46.84% dijo que tuvo que hacerlo durante el trabajo de parto.

En cuanto al trato verbal y psicológico recibidos por parte del personal de salud en su atención obstétrica, el 44.9% de las participantes dijeron que alguna vez las trataron con

sobrenombres o diminutivos como “mamita”, “gordita”, entre otros o como si fuera incapaz de comprender los procesos por los que estaba atravesando; el 48.2% se sintió infantilizada o anulada por el equipo médico como si fuera incapaz de tomar decisiones sobre lo que le ocurría antes, durante y/o después del parto; un 42.8% fue criticada por expresar sus emociones como llorar o gritar de dolor durante el trabajo de parto y un 41.7% reportó que no pudo manifestar sus miedos o inquietudes pues no le respondían o lo hacían de mala manera.

Respecto a los procedimientos incómodos y sin autorización, las encuestadas afirmaron que un 45.9% manifestó que le realizaron procedimientos sin pedir su consentimiento o sin explicar por qué eran necesarios; el 36.4% informó que la obligaron a mantenerse acostada boca arriba a pesar de manifestar su incomodidad y un 37.7% fue obligada a mantenerse en cama impidiéndole caminar o buscar otras posiciones según sus necesidades.

Por otro lado, en relación a la prohibición de ciertos derechos del paciente, las encuestadas señalaron que un 28.6% se le prohibió estar acompañada por alguien de su confianza; un 24.9% informa que se le impidió el contacto inmediato con su hija o hijo recién nacido antes de que se lo llevaran a control neonatológico; al 10.2% se le negó la posibilidad de utilizar algún dispositivo o realizar algún procedimiento de control de la natalidad como DIU, ligadura de trompas, entre otros, mientras que al 7.7% se le obligó utilizar alguno de estos dispositivos.

Y finalmente, afirmaron que en su proceso de parto un 14.7% reportó que después del parto le hicieron sentir que no había estado a la altura de lo que se esperaba de ella; un 46.6% informó que la experiencia de parto la hizo sentir vulnerable, culpable o insegura en algún sentido; y un 41.2% afirmó que durante el parto o con posterioridad a éste se sintió expuesta a la mirada de otras personas desconocidas para ella y que no eran parte del equipo médico.

En una entrevista con Radio Bío Bío, Stella Salinero, una de las investigadoras de esta encuesta, señaló que *“muchas de las experiencias reportadas parecen derivar de un trato*

*jerárquico y autoritario por parte de los equipos de salud, así como de la normalización de abuso de poder por parte de muchas usuarias.”*

*Además, concluyó que “dicha asimetría de poder se hace evidente en prácticas tan comunes como no responder preguntas de las participantes, hacerlas sentir infantilizadas, retarlas o juzgar sus prácticas sexuales. De hecho, muchas reportan que la violencia que han sufrido deriva justamente de sus quejas frente a dichas experiencias, por ejemplo, haciendo que los procedimientos resulten intencionalmente dolorosos”.*

Cabe destacar, que muchas mujeres que han sufrido este tipo de vulneraciones tardan mucho tiempo en entender lo que les sucedió, mientras que hay otras que su historia marca un antes y un después en su vida, tras una simple o rutinaria consulta médica.

A continuación, conoceremos cinco historias de mujeres que han sufrido violencia obstétrica en nuestro país, dejando ver en primera persona un oscuro recuerdo que yace en la memoria de quienes, en sus propias palabras, buscan visibilizar y erradicar una de las violencias de género que han marcado sus vidas.

## **CAPÍTULO 5:**

### **EL REGALO MÁS GRANDE: LA LUZ DE SU ARCOÍRIS NO NIEGA LA FEROCIDAD DE SU TORMENTA**

Gladys Guillén Quinteros es una mujer de 37 años, nacida, criada y residente de Arica en el Norte Grande de Chile. Madre de 2 hijos, uno de 18 y otro de 20 años. Actualmente, se dedica como apoyo administrativo en su ciudad, pese a tener la profesión de Ingeniera en Prevención de Riesgo, no pudo desempeñarse en su área profesional debido a las consecuencias que trajo consigo la situación vivida a la hora de dar a luz a su tercer hijo.

*“Yo estuve embarazada en el año 2017, todo mi embarazo fue normal, me atendí de forma particular y en el consultorio. Igual mi idea era atenderme de forma particular, pero durante el embarazo fue todo normal, todo bonito... Hasta que llegué a las 40 semanas, fui a tener a mi guagua y pasó esto”,* recordó.

La ariqueña tenía sus consultas médicas en el CESFAM Eugenio Petruccelli Astudillo, que recuerda con especial cariño por la preocupación y atención recibida por parte de su matrona. Sin embargo, la situación que vivió al tener a su guagua en el Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani, en el área de pensionados, no fue la misma. Incluso, a pesar de sufrir hipotiroidismo, no fue considerada como paciente de alto riesgo al momento de su parto.

Fue así como llegó el 30 de marzo del año 2017, uno de los momentos más esperados para Gladys y para el padre de su hijo, quienes entraron juntos a la sala de parto, y pese a que eran las 2 de la tarde, invadía un frío en todos los rincones del hospital.

*“Ni siquiera parecía una sala de parto, tú veías al lado un basurero, así como si fuera una carnicería en vez de que sea todo mejor, que haya música, que te atiendan bien, que te pregunten lo que te pasa, que te ayuden. Aquí nada, prácticamente tú eres una persona no*

*más y te dan las indicaciones de lo que tienes que hacer. No hay ese apego, que te contengan. Conmigo eso no pasó”, señaló.*

Por otro lado, Gladys reveló que en su proceso de parto ni siquiera la atendió el médico que estaba a su cargo, no se presentó la ginecóloga a quien le había pagado con bono PAE para que recibiera a su bebé. Asimismo, nunca le informaron de este cambio, y solo se enteró en el momento cuando llegó al lugar.

*“Me dijeron que estaba de viaje, pero nunca me avisaron antes, de haberme avisado una igual se prepara. Y no po’, te dicen recién cuando vas entrando a la sala de parto que te va a atender otra persona, eso igual es violencia”, enfatizó.*

De este modo, Gladys se encontraba a cargo de la matrona Paola Hidalgo Sofjer junto a la ginecóloga que recién le habían presentado, María José Acuña, quien la abandonó en los momentos cruciales de su parto.

*“Yo recuerdo todo, pero en un momento perdí el conocimiento porque me pusieron la inyección epidural y empecé a vomitar. Y esa yo la pedí porque no aguantaba más. Yo me empecé a sentir mal, les pedía ayuda, pero nada, no me ayudaban. La matrona ni siquiera me ayudó con los brazos ni nada, lo único que hacía era apretarme. En su desesperación me tiró al suelo como tres veces diciendo que pujara y yo le decía que no aguantaba más, entonces me volví a subir a la camilla esperando a que llegara la ginecóloga. Al final fue una tortura, yo siempre he dicho, solo les faltó que me amarraran. Además, me hizo la maniobra de Kristeller que es cuando te aprietan con el codo para poder sacar a tu bebé. Lo otro que me hicieron, fue una episiotomía que también es violencia. Hasta el día de hoy tengo consecuencias, porque la misma matrona que me vio en el consultorio me dijo que tenía profilaxis tipo 2 producto de eso”, declaró.*

La ariqueña no sólo sufrió violencia física, sino que también sufrió abandono por parte de su ginecóloga, que en ese entonces la dejó sola por casi una hora para ir a atender una urgencia que había llegado.

*“Si ella me estaba atendiendo en ese momento, me deja de atender y se va a atender a otra persona. ¿Dónde están los derechos y los deberes del paciente? Me estaba atendiendo a mí, yo estaba teniendo a mi guagua, ella no tenía por qué haberme abandonado o al menos haber dejado a cargo a otro ginecólogo”, señaló.*

En esos momentos, Gladys le solicitaba ayuda a la matrona, pero esta no reaccionaba, esperó a que la ginecóloga llegara y esos minutos de desamparo fueron cruciales.

*“Ahí fue cuando se produjo la asfixia de mi guagua y de ahí cuando la sacaron, mi guagua estaba muerta. Y encima tienen el descaro de ponerme la guagua en los brazos diciéndome que estaba cansada igual que la mamá”, relató emocionada.*

*“Después se la llevaron, y de ahí yo veía que todas corrían de allá para acá con una cara de espanto. En ese rato, mi pareja se desmayó porque vio que la estaban haciendo reaccionar por la ventana y después me metieron a una sala para decirme que mi guagua estaba muerta.”*

En ese instante, jamás le dieron una explicación de lo sucedido, se remitieron a decir que en 1 de cada 10 partos estas situaciones ocurrían y que el problema era de su bebé porque al parecer venía con deformidad.

*“Empezaron a meterme cuentos... Ellas no me dijeron nada, estaban más traumadas que yo en ese rato, se notaba, estaban desesperadas, no hallaban qué decirme. Y lo que yo les reclamé fue por qué a mí me habían abandonado, porque esa no es una reacción de una persona profesional y ella se enojó, en vez de ponerse en el lugar del paciente. Finalmente me dijo, ‘es que justo en ese momento llegó una mujer con el útero roto’, entonces yo le*

*contesté 'si en ese momento hubiesen llegado 10 mujeres con el útero roto, me muero yo también po'”, aseveró.*

*Además, señaló que “yo no reaccioné mal, me considero como bien bajo perfil... Aunque ahora con todo lo que me ha pasado me he puesto más pachorra, más guerrera, pero en ese entonces yo estaba en estado de shock, no podía hablar, yo miraba para el techo no más y lo único que quería era irme para mi casa. Incluso la misma ginecóloga ese día me quería echar diciendo 'ay si te quieres ir, te doy el alta no más' y mi familia me decía que no, que me quedara ahí no más porque si me pasaba algo acá en mi casa ellos no iban a responder. Pero ella para desligarme quería que yo me fuera.”*

Pese a todo esto, tanto la matrona como la ginecóloga que atendieron a Gladys siguen trabajando en el hospital. Según señala en su relato, a esta última, incluso, la becaron.

### **La nula ayuda institucional**

Tras todo lo sucedido, Gladys no quiso quedarse de brazos cruzados y golpeó puertas en muchos lugares buscando ayuda. Lo primero que hizo fue ir al Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) de Arica, en ese lugar contó todo lo que le había pasado, sin embargo, no recibió la ayuda que esperaba.

*“Yo fui allá porque claro, dice 'derechos humanos', pero en realidad ven otros tipos de derechos y no lo que me pasó a mí con mi guagua, y como trabajan con el Estado, no se van a 'mojar el potito' en estos casos”, señaló.*

Luego, llamó al número 1455, especializado en violencia contra la mujer, contando lo que le había sucedido, pero le respondieron que ese tipo de violencia no la veían ellos.

*“Yo no entendía, si yo también sufrí violencia y soy mujer, por qué tiene que ser sólo un tipo y no la violencia en sí”, pensó.*

Incluso llegó hasta el Sernam, sin embargo, tampoco recibió la ayuda necesaria.

*“Me pelotearon porque ellos sólo ven violencia entre hombres y mujeres, pero no la violencia obstétrica, porque como no es ley tampoco la ven, eso es lo más chistoso. El Sernam po, la mujer, ellos igual deberían apoyarte en esos tipos de temas, contactarte algún abogado, no se po, ir a representar allá y decir algo como ‘qué es lo que pasa con esta chica’ pero no lo hacen porque como no hay ley, no les interesa”, afirmó.*

### **En búsqueda de una respuesta legal**

Gladys siempre tuvo sus dudas de que fue efectivamente lo que le pasó a su bebé, si todos los exámenes médicos apuntaban a que venía sin ninguna complicación, claramente sentía que había una negligencia médica detrás de las respuestas que le daba el personal médico del hospital.

*“Yo no hice la demanda al tiro, primero tuve que pedir la ficha clínica y te pelotean de aquí para allá... Pedí documentos a través de la Ley de Transparencia que también es otro peloteo y juntando documentos y todas esas cosas ya voy a cumplir 3 años en este tema de la demanda. Ya tuve la primera mediación y ahora vamos con la demanda civil.”*

Sin embargo, la respuesta que ha recibido por parte del hospital es que no se quieren hacer responsables de la situación. Señalan que como se atendió por el área de pensionado, esa situación no correspondería al hospital como sí lo sería si hubiese llegado por el área de urgencias. Lo cual rechaza rotundamente ya que compró el bono para su parto en nombre del hospital.

*“Es muy raro, uno entra como víctima y a lo largo del proceso termina saliendo como victimaria. Pero es bien complejo porque estamos hablando de temas del Estado y encima*

*tienen como tres o cuatro abogados que los defienden. Y bueno si acá no tienes lucas y no tienes un buen abogado que se la juegue por ti, fuiste, como se dice.”*

Es así como en toda esta búsqueda de apoyo e información, Gladys llegó al grupo de Facebook Violencia Obstétrica Chile, en donde pudo encontrar un abogado especialista en temas sobre violencia obstétrica, quien fue recomendado por las integrantes de esa comunidad.

Cuando empezó con esta denuncia, recuerda que incluso la trataron de “loca” en la primera mediación, además de no poder llegar a ningún acuerdo entre las partes.

*“Lamentablemente ellos no pueden ir a la cárcel. Es así de chistoso porque, como no hay ley en Chile, ellos no se pueden ir a la cárcel, pero sí pueden indemnizar con lo que pasó. Para mí, la plata no es mucho en juego, pero como no me van a devolver mi guagua entonces que me paguen por todo lo que yo pasé”,* explicó.

De este modo, cómo se frustró la primera mediación, Gladys junto a su abogado fueron por una demanda civil, que, según su abogado, debería haber tenido una respuesta en unos meses, sin embargo, tras las complicaciones que trajo consigo la pandemia esta situación aún no obtiene una respuesta.

### **Las consecuencias psicológicas de un hecho irreversible**

*“Hasta el día de hoy yo no me puedo ver con ningún ginecólogo porque quedé tan traumada, el dolor y el cómo te dejan, a pesar de que han pasado 4 años desde ese hecho”,* recordó con pesar Gladys, quien sólo mantiene contacto con su matrona del CESFAM para consultar sobre su salud.

Reconoce que esta situación la afectó tanto emocionalmente, que ya nunca más pudo entrar al hospital donde se atendió porque no quiere ni puede ver al personal médico.

*“Yo no meto a todas en el mismo saco, pero lamentablemente aquí cometieron una falta y nadie se hace responsable de la situación”, sostuvo.*

Además, señaló que no es la única persona que ha pasado por esta situación en ese hospital *“creo que aquí hay como cinco casos de negligencia médica, no soy la única que ha hecho demandas. Tal vez no lo han hecho público por miedo, porque al final tú te tienes que pagar hasta un abogado, eres víctima y encima tení que tener lucas para pagarte un buen abogado y que te haga estas cosas... Y eso es lo fome, eso es lo que da rabia e indigna”.*

Cuenta que desde junio del 2017 se encuentra con tratamiento psiquiátrico, con suministro de medicamentos y de vez en cuando con terapia psicológica para enfrentar todo lo que ha llevado el proceso de la demanda, y el dolor de perder a su hijo, declarado como una depresión por duelo no resuelto. Sin embargo, advierte que el hospital nunca le hizo una derivación psicológica tras lo sucedido.

*“Por ejemplo, mi médico me explicaba que cuando una persona muere de cáncer tú sabes que esa persona se va a morir, entonces tu mente se prepara, por eso, esto para mí fue un trauma psicológico que yo hasta el día de hoy no lo supero bien. Es como que tu mente queda diferente, entonces la violencia obstétrica también tiene que ver con los temas de salud mental. A mí me gustaría una ley que hablara sobre salud mental en ese sentido,”* precisó.

Gladys se pregunta *¿por qué llegué a esto? ¿por qué estoy acá? “Eso es lo que me da a mi mucha rabia porque fome que un equipo médico te deje así, por último, llega por una depresión, no sé, una separación, pero no porque un equipo te haya dejado de esa manera y más encima sigan trabajando y que todo siga tan normalizado para ellos”.*

Pese a todo, dice estar agradecida por la ayuda que ha recibido, tanto por parte de su terapia, como también de su entorno.

*“Antes yo ni siquiera podía hablar este tema, a mí me preguntaban esto y yo me largaba a llorar y ni siquiera podía conversar”*, señaló. Sin embargo, con su valentía y resiliencia ha podido enfrentarlo porque la motiva hacer de su historia algo público y reconocido, que se convierta en un hecho en el que ninguna otra mujer vuelva a pasar.

### **La resiliencia como motor de lucha**

Hace más de 2 años, Gladys se hizo parte de la ONG “Madre Nativa”, la cual se encarga de ver temas relacionados con la maternidad y sexualidad reproductiva y no reproductiva de las mujeres. Además de ver todo lo relacionado a la violencia obstétrica, ya que cuando buscó ayuda en el INDH, este grupo escuchó su relato y la representó, de esa forma supo que lo que ocurrió fue este tipo de violencia.

*“En la ONG Madre Nativa, yo he conversado con chicas que no han sufrido con muerte perinatal, pero que sí se han sentido violentadas obstétricamente. Ellas han planificado su parto, pero lamentablemente llegan al momento de y les dicen: ‘te vamos a hacer esto y esto otro y chao’, les han vulnerado sus derechos. Nosotras somos poquitas, somos 6 entonces nos contamos las historias que hemos pasado.”*

Para ella, conversar con mujeres que hayan pasado por su misma situación o algo similar, fue clave para poder enfrentarlo. Reconoce que muchas mujeres no quieren ver profesionales de la salud cuando pasan por este tipo de situaciones, por lo mismo, su idea principal es hacer visible su historia y mediante esta ONG poder ayudar y orientar a las mujeres.

Además, esta organización se encarga de distribuir material educativo mediante láminas en formato digital e impreso, con información importante para prevenir la violencia de género, promover el empoderamiento femenino y el autocuidado en sexualidad. Para conocer más información deben ingresar a sus redes sociales de Facebook o Instagram como “@Madre Nativa ONG”.

## **CAPÍTULO 6:**

### **SIN VOLUNTAD: EL DESEO TRUNCADO DE SER MADRE OTRA VEZ**

Karina Araya, al igual que Gladys, tiene 37 años. Vive actualmente en la comuna de La Reina en Santiago y se dedica a realizar cócteles saludables para los colegios. Su primer hijo lo tuvo hace 18 años, mientras que el segundo fue tan sólo hace 4 años, cuando vivió por primera vez la violencia obstétrica.

El proceso de su embarazo fue bastante normal, sin ninguna complicación o anomalía. Para Karina, era un hijo bastante esperado, así que tomó todas las precauciones y se cuidó mucho. Como tenía la experiencia anterior de ser madre, pensó que al momento de tener a su hijo iba a estar unos días en recuperación y luego volvería a su casa. El problema fue cuando llegó a atenderse al hospital público de Santiago Oriente, Dr. Luis Tisné Brousse, donde pasaron muchas cosas.

Pese a que ese hospital es público, tienen un pabellón de parto respetado por lo que decidió tenerlo de esa manera. Era una sala completamente soñada para su parto: había pelotas de pilates, aromaterapia y música por si quería escuchar algo en particular. El lugar parecía cómodo y su personal médico acogedor.

Karina ingresó al hospital a eso de las 1 de la mañana el día 27 de agosto del 2016, sin pensar que estaría internada hasta después del 18 de septiembre del mismo año, teniendo una recuperación domiciliaria hasta noviembre.

*“De primera todo estaba súper bien, una matrona con una obstetra, pero justo me tocó en el cambio de turno a las 3 de la mañana cuando empezaron mis contracciones, entonces desde ahí empezó mi pesadilla. En este cambio de turno me tocó un doctor ecuatoriano si*

*mal no recuerdo, y bueno, él estuvo siempre muy apurado, quería que la guagua naciera luego y yo estaba con 8 de dilatación y con mucho dolor”, afirmó.*

Cuenta que su primer hijo lo tuvo sin anestesia y en parto natural, por lo tanto, quería repetir la misma experiencia. Sin embargo, fue tanto el dolor que sintió que pidió que le pusieran un poco de anestesia.

*“Ahí me di cuenta de que tenía un problema de escoliosis entonces la anestesia no me iba a tomar nunca porque tenía la espalda chueca. Entonces el dolor me seguía”, declaró.*

En ese momento, el médico a cargo de Karina comenzó a realizar prácticas para acelerar su parto, mientras que la matrona, de un segundo a otro, le dijo que le iba a realizar una cesárea con la justificación de que su bebé era muy grande.

*“De pronto llegó una matrona, me hace tacto y dice: ‘el diablo sabe más por viejo que por diablo así que no hay manera de que esta guagua nazca de forma natural porque es muy grande entonces vamos a tener que hacer cesárea’”, sostuvo.*

Sin embargo, Karina se rehusó a esta petición, puesto que su parto correspondía en 3 semanas más y solicitó que esperaran. *“En ese momento yo ya estaba con 9 de dilatación y mi hijo mayor también era grande y lo pude tener así”, recordó.*

Además, preguntó si existía otra opción, a lo que la doctora le respondió que la otra opción era realizarle fórceps pero que ahí corría riesgo su hijo. Por lo mismo decidió aceptar.

De esta manera, su hijo nació a las 6:08 de la mañana por cesárea. Una cesárea injustificada que con el tiempo y averiguando supo que se le realizó porque le rompieron las membranas pasando a llevar una arteria uterina.

*“Mi guagua pesó 3 kilos 300 gramos y midió 50 centímetros, versus mi hijo mayor que pesó 3 kilos 890 gramos y midió 56,5 centímetros. Entonces la teoría que ellos tenían de que mi guagua era muy grande y que por eso me iban a practicar una cesárea de urgencia (porque nunca estuvo planeado una cesárea) era esa, lo hicieron para zafar y tener una excusa”, afirmó.*

Cuando nació su hijo, su marido entró al pabellón, estuvo cerca de 3 a 5 minutos con el bebé mientras que a ella sólo se lo mostraron unos segundos. No la dejaron tocarlo, abrazarlo, o ponerlo en su pecho.

*“Mi marido preguntó todo el rato si podía estar con él y le decían que no, que se fuera para la casa y que viniera en el horario de visita”, señaló.*

Cuando sacaron a su marido de la sala de parto, no les dieron ninguna explicación. Empezaron a realizarle exámenes *“a escondidas”* pero a Karina nunca le dijeron nada. Luego, la llevaron a la sala de recuperación donde vomitó un poco. El ambiente estaba muy frío y tenso.

A eso de las 6:30 de la mañana, estaba en la sala de recuperación, acompañada de máquinas que monitoreaban sus signos vitales. En un momento, le preguntó a un enfermero cuándo le llevarían a su hijo para verlo, mientras que éste le respondió que en máximo 2 horas se lo llevarían a la sala.

*“En ese momento me dormí un rato y me desperté a las 8:30 de la mañana. Yo todo el rato preguntaba dónde estaba mi hijo y me decían que teníamos que esperar. La cosa es que a las 9 y media me empezó una descompensación y me empecé a sentir super mal, veía a todo el mundo de lejos, los escuchaba bajito y me sentía pésimo”, relató.*

Fue en ese entonces cuando Karina se movió de la cama y se dio cuenta que estaba empapada de sangre, se estaba desangrando.

*“Yo lo que sentía era que si cerraba los ojos me iba a morir, entonces yo sentía que si bajaba la guardia en unos segundos y cerraba los ojos no los iba a abrir más. Esa sensación tuve desde que empecé a ver este charco de sangre alrededor mío y sentía que tenía mucho frío y que no podía controlar mi cuerpo. Mis latidos estaban cada vez más disminuidos, entonces trataba de aferrarme a cualquier cosa para estar y mantenerme despierta”, aseguró.*

En ese momento llegó un grupo de doctores a la habitación, comenzaron a reanimarla de distintas formas y la llevaron al pabellón. Se despertó 5 días después sin útero, sin ovarios y con su hijo todo el tiempo en neonatología.

Lo que ocurrió con Karina fue que, como se le rompió la arteria uterina, se le produjo un subducto interno que después salió y eso hizo que perdiera 3 litros de sangre.

*“Si ellos hubiesen hecho algo a tiempo, se hubieran hecho cargo de lo que estaban haciendo, no habría pasado. Eso implicó que yo no estuviera con mi hijo en los primeros minutos y en los primeros días de su vida, no le pude dar pecho durante esos 5 días porque estuve en coma a punto de morir”, recordó emocionada.*

Al día siguiente que nació su bebé, su marido con su hijo mayor llegaron cerca de las 10:00 de la mañana en el horario de visita, el doctor les dijo que necesitaba hablar con él.

*“Ellos, así como de pasada escucharon una conversación con un doctor que, hasta ese momento, ellos no tenían idea que estaban hablando de mí y que me había operado a mí. Entonces escucharon esta conversación, pararon la oreja y bueno ahí se enteraron de que me habían quitado el útero y los ovarios. A mí la verdad nunca me dijeron hasta que me dieron el alta y fui a mi primer control, y eso fue recién en noviembre, ahí recién una doctora me explicó todo lo que me habían hecho”, sostuvo.*

Sin embargo, Karina se enteró antes de lo que le habían hecho por otros medios. Cuando despertó del coma, su marido le dejó su celular al lado de ella. En ese momento, el celular tenía muchos mensajes y ella pinchó uno de ellos: *“Cómo es posible que una mujer vaya a tener a su guagua y termine sin útero”*, decía el mensaje de un sobrino de Karina, esa fue la manera en que se enteró.

*“Después lo conversé con mi marido, pero nadie me dijo nada. Fue como ‘te sacamos el útero’, listo y chao. Pero nunca nadie me dio explicaciones concretas hasta esa cita. Ellos siempre pusieron en mi ficha clínica que la única forma de parar el sangrado que tenía era sacándome el útero para descartar que yo siguiera perdiendo sangre”*, declaró.

Sin embargo, y para fortuna de Karina, este mundo es demasiado chico. Una vecina había sido matrona en ese hospital, y cuando sucedió todo esto, sus amigas la contactaron. Gracias a sus relaciones, les entregó datos off de récord de todo lo que le habían hecho.

Entre estos datos, se encontraban capturas de pantalla del grupo de WhatsApp, correspondiente a los médicos que la operaron. El nombre del chat se llamaba *“paciente hecha pico”* donde se referían a ella y a todos los procedimientos que le realizaron.

Paralelamente a esta situación, una de las mejores amigas de Karina tuvo a su hijo en ese mismo hospital unos meses después que ella. Esta amiga contactó a su doctor de cabecera para preguntarle cómo se encontraba. Este le respondió: *‘con tu amiga se mandaron un condoro gigante y no puedo darte más información por ética profesional, pero a ella le pasaron a llevar una arteria uterina que se pudo haber evitado, pero lo bueno es que ella ahora está bien’*.

Por otra parte, cuando despertó del coma, la hicieron ir a ver a su hijo a neonatología, pero no lo pudo alimentar inmediatamente con su leche materna. Los doctores le dijeron que la llevarían a una sala para que se recuperara unos días y luego le llevarían a su hijo.

*“Cosa que les dije que no, es decir, que estaban locos de decirme una cosa así porque yo había llegado sana a tener a mi hijo y que lo único que tenían que hacer era sacar a mi hijo bien y que habían hecho todo pésimo. Así que a dónde me llevaran yo iba a tener que estar con mi hijo”,* relató.

Y así fue, le llevaron a su hijo y además llegó a un acuerdo para que su marido se quedara con ella por las noches y que pudieran llegar familiares sin restricción para ayudarle con su bebé.

Karina estuvo casi un mes hospitalizada junto a su hijo. Cuando le iban a dar el alta y sacar un drenaje que tenía en su operación, le realizaron nuevamente otro mal procedimiento, lo cual le produjo una infección por una bacteria intrahospitalaria donde tuvo que estar otras 2 semanas más en ese lugar.

*“Ahí hice otra pataleta y exigí que siguiera mi hospitalización en la casa porque yo no quería seguir con mi hijo ahí en el hospital. No era justo que mi hijo desde que nació lo único que veía eran paredes blancas, ruidos extraños y gente que nunca más iba a ver, entonces al final lo pudimos coordinar y finalmente nos fuimos a la casa”,* señaló.

### **La búsqueda de ayuda para demandar al hospital**

Un año después de todo lo que le había sucedido, Karina y su marido, por medio de una amiga, se contactaron con la fundación Pro-Bono en búsqueda de un abogado que los asesorara judicialmente para iniciar la demanda contra el Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, debido a la negligencia médica que le practicaron.

*“Ahí me empezaron a asesorar, pusimos la demanda por haberme sacado el útero sin ningún consentimiento, por haber sido parte de toda esta violencia obstétrica que no hubo solo una, sino que hubo muchas”,* recordó.

Además, agregó que la primera violencia obstétrica que le realizaron fue “no prestarme ayuda a tiempo con algo que ellos mismos provocaron y que causó que en este momento no pueda tener más hijos. Además de la forma déspota y poco humana por la que fui tratada, primero en el parto y luego en el parto, impidiendo tener contacto inmediato con mi hijo y entregarle seguridad. Me hicieron sentir como que estaba con los enemigos justo en el momento que debía sentirme más protegida.”

En esta misma línea, recalcó que, en el proceso de las mediaciones, el hospital mintió sobre la comunicación que tuvieron con su marido, diciendo que se comunicaron muchas veces por teléfono para informarle lo que le ocurrió.

“Hicimos un rastreo en la compañía de teléfono de mi marido y esas llamadas nunca existieron. Entonces ellos nunca pidieron consentimiento de lo que me iban a hacer y nunca informaron a mi marido por el canal adecuado para decirle lo que estaba pasando”, aseguró.

Actualmente, ya tuvieron todas las mediaciones del caso, sin embargo, iniciaron el trámite de la demanda de manera formal porque no se llegó a ningún acuerdo en ellas.

“En el fondo lo que yo particularmente quisiera que pasara es que ellos reconocieran que por una mala práctica de ellos terminé sin útero, y peor aún, sin la posibilidad de estar los primeros minutos, horas y días con mi hijo que lejos son los más importantes. Además de hacerme sentir desprotegida y sin apoyo en el minuto que más lo necesité”, afirmó.

Sin embargo, hay que destacar que la historia de Karina no es un caso aislado de violencia obstétrica en este hospital. En octubre del 2021, se dio a conocer el caso de una joven de 20 años que estuvo por más de 39 horas en trabajo de parto, lo que produjo que su bebé naciera muerto. Este hecho aún se mantiene en investigación.

## **La contención como un apoyo fundamental**

Sin duda, el proceso que vivió Karina es desolador. Pese a eso, siente que el apoyo recibido por su marido, sus amigas que siempre estuvieron preocupadas por su evolución, y todo su entorno que la ha apoyado y le ha brindado su amor, han sido fundamentales para convivir mejor con todo lo ocurrido.

*“Tengo una red de apoyo super rica e importante en mi vida, que me ayuda hasta ahora para estar bien y a buscar el lado bueno de todo esto, porque pese a todo, pasaron tantas cosas lindas a raíz de todo esto, me di cuenta de que tengo a tanta gente bacán a mi lado que todo el resto se supera”*, destacó.

## **CAPÍTULO 7:**

### **ABUSO Y PODER: LA DESPROTECCIÓN A LA HORA DE DAR A LUZ**

Mariana Álvarez, al igual que Gladys y Karina, no sólo comparte una historia similar, sino también tiene 37 años. Oriunda del otro lado de la cordillera, en Argentina, llegó a vivir a Chile hace 16 años en búsqueda de trabajo y nuevas oportunidades. Primero, vivió en Valdivia, luego llegó a Santiago a la comuna de Chicureo, donde conoció al padre de su hija. Actualmente se dedica a las labores domésticas por la cuarentena, pero normalmente tiene una empresa de maquinaria para la construcción y arriendo cabañas en la playa. La historia de Mariana guarda un hito importante en nuestro país, ya que fue el primer caso en Chile en hacer una demanda por violencia obstétrica.

A ella le costó mucho quedar embarazada, pasó años tomando pastillas anticonceptivas, demorando alrededor de 2 años en concebir a su hija. Cuando se enteró de su embarazo, una felicidad innata se cobijó en su corazón.

Debido a su contrato de Isapre, tenía cobertura en la Clínica Indisa de Santiago, por lo que todos sus controles de embarazo, parto y postparto fueron en ese lugar, quedando en manos del ginecobstetra Hernán Mauricio Rojas Vega.

*“Me atendí todos los meses del embarazo con él. Él siempre fue muy amable, muy atento, nunca me hizo tacto. Él nunca me tocó en todo el embarazo. Excepto hasta la semana 37.”*

Cuando Mariana llegó a su consulta, el médico por primera vez, le pidió que se desvistiera de la cintura para abajo y se acostara en la camilla. Recuerda que se colocó unos guantes y la única información que recibió fue: *‘esto te va a doler.’*

*“En ese momento me introduce no sé si fue uno o dos dedos, yo no tengo idea la verdad, pero empecé a sentir de pronto un ardor que me quemaba. Me quemaba en la vagina por dentro, empecé a sentir que me dolía, que me rajaban la piel, que me rajaban la carne, entonces yo le empecé a decir: ‘¡me duele, me duele, por favor para que me duele!’ y con la otra mano él me hizo como una especie de palanca (tenía el brazo horizontal) entre una rodilla y la otra, entonces yo no podía cerrar las piernas. Él siguió con la otra mano haciéndome esta maniobra”,* relató angustiada.

La maniobra que le practicó el médico a Mariana se llama “Maniobra de Hamilton” o en español, desprendimiento de membranas. Esta maniobra consiste en un desprendimiento de la bolsa amniótica de las paredes del útero, sin la intención de romper la bolsa, sólo la despegan, esto produciría una liberación de la hormona “prostaglandina” la cual se encarga de iniciar el trabajo de parto. Por ende, al practicarla, inducen el parto.

*“Cuando termina con esta maniobra que en tiempo fue poco, pero en dolor fue muchísimo, me levanté de la camilla y vi que estaba todo el piso salpicado con sangre, entonces a mí se me desfiguró la cara literalmente. Porque fue como ‘qué es esto’. Él me mira y empieza a sacar mucho rollo de papel que tenía en la pared y empieza a tirarlos en el piso para tapar la sangre. Obviamente yo ya había visto todo. Me quedé en shock... Yo tuve una sensación, un sentimiento que no te lo puedo explicar... Mi cabeza no entendía y mi corazón tampoco. Porque como te digo, yo le tenía confianza ciega a él, absoluta... Y bueno, yo entré sin toallitas diarias, o sea ni siquiera toallitas diarias usaba y resulta que me terminó pasando un apósito de algodón, así gordo y grande...Entonces entré sin nada y me fui casi con un colchón entre las piernas”,* señaló.

Cuando salió del baño luego de colocarse este apósito, viviendo un shock inconcebible y sin entender nada, se sentó en el escritorio junto a su médico para entender qué era lo que había ocurrido.

*“Yo no me acuerdo lo que él hablaba, yo me bloquee, entonces me dice: ‘en dos días tengo que ausentarme porque mi papá está muy enfermo’... Mira te juro que cuando dijo eso a mí se me prendió una luz, un semáforo rojo en la cabeza, y yo dije ‘esto fue a propósito’ qué casualidad que se tiene que ir y me faltaba para rato. Yo tenía 37 semanas, un bebé puede estar bien monitoreado, controlado y vigilado hasta las 41 semanas tranquilamente y una guagua tiene que salir cuando a él se le cante no cuando se le canten a estos conchadesumadre... Soy garabatera, lo siento”.*

Sin embargo, Mariana sentía miedo cuando el médico le comentó esto, no quería que él se ofendiera y no quisiera atenderla después, pero con valor le dijo:

*“Esto que pasó entonces, fue a propósito. Y me quedó muy grabado porque él empezó de todas las formas posibles a decirme que ‘¡no!, ¿cómo se te ocurre?, ¿cómo vas a pensar eso?’ y que se yo... Pero la cara de él era como ver a un mentiroso, literalmente. Tú te das cuenta cuando ves a alguien que te está mintiendo, la cara lo vende, está mintiendo, pero las palabras dicen otra cosa. A mí se me activó mi sexto sentido, instinto, llámalo como quieras, todo prendido tenía yo porque efectivamente algo había pasado”, aseguró.*

Tras lo ocurrido, se fue sangrando para su casa, las indicaciones que le dejó el médico fue que se fuera caminando, que caminara mucho, pero ella nunca le hizo caso, nunca caminó. En las afueras de la clínica la esperaba su marido, inmediatamente le contó lo que había pasado, pero él no le creyó. *‘Es imposible Mariana, lo conocemos hace 9 meses, imposible que te haya hecho algo así, no puede ser’,* le decía.

Cuando llegó a su casa, siguió botando una gran cantidad de coágulos de sangre, así que se mantuvo en reposo absoluto. Averiguó por internet que “caminar” podía adelantar su parto, así que se negó a todas las indicaciones que le dio el doctor para poder frenarlo.

Mariana hizo reposo por 3 días y después de eso inició su trabajo de parto. Cuando llegó a la clínica, había roto la bolsa a goteo.

*“Llegué a urgencias, me atendieron unas chicas que eran muy jovencitas, totalmente inexpertas, recién recibidas, y me mandaron para mi casa. Yo les dije que no me iba a ir, porque yo estaba con la bolsa rota, como me iban a mandar a mi casa así, mientras que ellas me decían que no, que no estaba con la bolsa rota. Me toquetearon, me metieron la mano como 5 veces, y me mandaron para mi casa con la bolsa rota”*

Y agregó algo muy importante *“yo les dije que me estaba atendiendo el doctor Hernán Rojas Vega, que le avisaran y ahí me responden... ‘Ah no, pero si el doctor salió de vacaciones’. Entonces, era todo tongo lo del padre, él se iba de vacaciones. Y ahí, con más razón, me cayó la ficha y ahí mi marido me creyó.”*

Tanto su ginecólogo como su matrona se encontraban de vacaciones, pero a Mariana recién le habían avisado. La mandaron nuevamente a su casa y a la mañana siguiente ya no podía más del dolor por las contracciones.

De esta forma, llegó a las 11 de la mañana del 14 de enero del 2015 a la clínica, y recién a las 7 de la tarde, tuvo a su hija. La anestesiaron 2 veces con la epidural y vomitó en reiteradas ocasiones.

*“El parto mío fue una carnicería. Me subieron a una camilla, me amarraron de pies y de manos y me pusieron una mascarilla que era el oxígeno, aunque yo estuve todo el tiempo consciente. Cuando ellos se estaban lavando las manos para operarme, yo empecé a vomitar y tenía la mascarilla puesta, me estaba ahogando en mi propio vómito y nadie se daba cuenta. Me puse a patalear para hacer ruido hasta que una enfermera se dio vuelta para ver lo que me estaba pasando, me sacó rápido la mascarilla y ahí empecé a vomitar en el suelo. Ni siquiera fue patalear porque yo estaba amarrada, era como sacudir mis pies. Lo que pasó fue como una crucifixión”, enfatizó.*

Mariana estaba completamente aterrada con todo lo que estaba viviendo, pasó por su mente la idea de la muerte. Todos los sueños y la alegría que tenía de recibir a su hija se vinieron abajo.

*“Yo estaba preocupada, pero a mí nadie me escuchaba, mi palabra no valía, lo que yo sentía no valía, ellos tomaron todas las decisiones por mí”, afirmó.*

A Mariana le realizaron una cesárea de urgencias a las 7 de la tarde. Su hija estuvo cerca de 38 horas sin líquido amniótico, mientras que lo máximo pueden ser 12 horas, pero aun así su hija pudo sobrevivir.

Sin embargo, Matilda, la hija de Mariana, nació enferma. Le dio una infección llamada Sepsis debido a todas las negligencias que le hicieron, por lo cual tuvieron que internarla inmediatamente en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI).

*“Cuando mi hija estaba internada, yo nunca pude hacer un postparto porque estaba metida ahí todo el día, pero no me dejaban quedarme en la noche, entonces vos no sabes lo que era para mí llegar a mi casa con las manos y la guata vacía. Y mi hija con su cuna, con sus juguetes, con toda la ilusión que yo tenía de tenerla aquí conmigo. Cuando ella más me necesitaba, ella no pudo estar conmigo. Yo llegaba al día siguiente, si abrían a las 8 de la mañana yo ya estaba a las 7 afuera. Una vez tenía todo el poto cocido, al nivel de que le llegaba a sangrar de tan cocido que lo tenía porque no la atendían bien. Yo me exprimía las tetas sacándome leche y llevaba mi leche congelada, pero no le daban mi leche, le daban fórmula y cuando yo llegué a mi casa ella no se llenaba con mi leche, me cagaron hasta la lactancia,” aseveró.*

A Mariana jamás le informaron textualmente lo que tenía su hija, ella se enteró de la infección de su bebe porque se robó los archivos de su ficha clínica.

*“Hice un trabajo de investigación esos días para saber a qué hora salían del mostrador, si iba una al baño o no sé qué, me fijaba en que parte guardaban las carpetas y estuve relojeando los movimientos como 3 días. Hasta que un día dije: ‘es ahora o nunca’. Habían dejado solo el escritorio, me fui corriendo, abrí los archivadores y encontré el de mi hija, lo saqué, me fui a la habitación y sin leer nada les empecé a tomar foto a cada archivo. En ese momento, llegó una enfermera y me dice: ‘que hace usted con esa carpeta’ y yo le dije: ‘mira hace días que estoy pidiendo información para saber lo que tiene mi hija y nadie me lo dice’. Así que me responde: ‘esa carpeta es confidencial’ y yo le dije ‘confidencial las pelotas, si se trata de mi hija no hay nada confidencial’ y le entregué la carpeta, total yo ya le había sacado fotos”,* relató.

### **Las desilusiones en los procesos de denuncia**

El 23 de marzo del 2015 Mariana hizo sus descargos en la página “Reclamos.cl” contando todo lo sucedido. Tiempo después, la contactó la abogada, Claudia Candiani, quien se hizo conocida por llevar el caso La Polar. Al saber ese hecho, confió en ella, por lo cual Candiani la instó a demandar a la Clínica Indisa por la “infracción a la Ley del Consumidor”, siendo que lo más pertinente en estos casos era abogar a la “Ley de Derechos y Deberes del Paciente”.

*“Empezamos a hacer el tema de la demanda, una demanda que al final nunca llegó ni siquiera a los tribunales. Pasó un año y medio que estuvo ahí en las vueltas, al último ya no me contestaba el teléfono ni me respondía los mensajes: me había estafado”,* afirmó.

Después de eso, Mariana conoció a su abogado actual, Osvaldo Contreras Buzeta, así es que se puso a estudiar todo lo que le habían hecho para estar preparada al iniciar el proceso de la demanda. En la primera mediación, le dijeron que iban a evaluar el caso, sintiendo mucha frustración. En la segunda mediación, le hicieron ofrecimientos de dinero y al negarse a aceptar, la amenazaron diciéndole que la iban a contrademandar. Después de eso, comenzó el juicio con adulteración de pruebas, entre otras cosas.

*“Aquí no hay solo violencia obstétrica, hay violencia económica porque yo siendo la víctima tengo que desembolsillar para demandarlos. También hay violencia económica cuando me ofrecen dinero para que deje todo ahí no más... Violencia psicológica... Ahora esto de la amenaza no sé en qué tipo de violencia ingresa”,* sostuvo.

Por otro lado, Mariana entiende que este tipo de proceso conlleva una carga emocional super fuerte, y sabe que muchas mujeres no se animan porque les da miedo o porque no se sienten capaces de llevar adelante toda esta situación.

*“Yo veo, acá en Chile, que muchas mujeres se quedan calladas y yo lo entiendo, porque realmente hay que tener cojones para ser muy perseverante al meterte en esto. Por eso, también es re importante tener en cuenta que cuando una mujer se anima a denunciar, se anima a demandar, es todo un camino por recorrer, muy largo, muy tedioso, lleno de trabas. En mi caso, amenazas, ofrecimientos de dinero, todo para que uno se deje de joder, baje los brazos y no haga nada más. Pero a mí no me amedrentan con nada, la verdad”,* afirmó.

Actualmente su causa está a la espera de que se dicte sentencia, que puede ser tanto a favor de ella como a favor de la clínica y los médicos que demandó. Si pasa esto último, *“nosotros con mi abogado acordamos llegar hasta las últimas y si me tengo que demorar 20 años en esto, 20 años me voy a demorar”,* remarcó.

Con esa convicción, Mariana se aferra a que el día de mañana su hija tenga conocimiento de todo lo que pasó y sepa que su mamá siempre la defendió, que nunca bajó los brazos, ni le taparon la boca con dinero o amenazas.

### **Las consecuencias de un parto deshumanizado**

*“Uno de los traumas más grandes que me quedó fue el hecho de no querer tener más hijos y yo deseo darle un hermano a mi hija, pero le tengo mucho miedo. Le tengo mucho miedo justamente por lo que me pasó”,* reconoció Mariana, que después de lo sucedido,

inició un tratamiento psicológico y psiquiátrico, debido al desgaste tanto físico, como mental, que no le permitía ser madre al 100% como ella hubiese querido.

*“Tenía una depresión tan grande que yo no sabía. A mí me había dado incluso depresión postparto”,* relató.

Ella al igual que Gladys, nunca más quiso visitar a un ginecólogo: *“Ni siquiera los puntos de la cesárea me fui a sacar, a ese nivel.”*

### **Su bandera de lucha es la visibilización**

El 25 de agosto del 2017, Mariana creó un grupo de Facebook al que nombró “Historias de Violencia Obstétrica Chile” con la finalidad de unir historias de mujeres que hayan pasado por este tipo de violencia para apoyarse mutuamente, dar a conocer los lugares y con quienes fueron atendidas, así como también ofrecer información sobre profesionales que puedan ayudarlas.

*“Yo lo hice porque soy una madre que pasó por una mierda de situación y lo único que quiero es ayudar a otras mamás, por lo menos, a escucharlas. Y en el caso en que alguna de ellas quiera demandar, yo quizás podría orientar y ayudar a que sepa cómo se hace el proceso. Pero el grupo fue creado para que exista un lugar en internet donde uno pueda denunciar con nombre, apellido y donde se atendieron, para que otras mamás no se atiendan ahí”,* explicó.

Gracias a este grupo, Mariana se ha contactado con muchas mujeres que han pasado por esta misma situación, y han generado lazos importantes de apoyo y colaboración.

*“Lo que quiero es que sientan que a través del grupo hay alguien que se pone en sus zapatos, que las entiende, que las apoya, y que, puta, si nadie las puede apoyar que sepan*

*que tienen mi oído para escucharlas, apoyarlas y que tengan un espacio donde denunciar y se sientan libres”, señaló.*

Es así como Mariana desde que tiene el grupo que se siente mucho más acompañada, habla por teléfono con muchas de estas chicas a las que llama “mis guerreras”.

*“Mi mensaje es que las mujeres denuncien, que no tengan miedo, no les va a pasar nada, con todo lo que sufrieron... Qué peor les podría pasar... Nada. Que se atrevan con nombre y apellido, yo les doy mi palabra de que no les va a pasar nada porque yo lo viví, lo estoy viviendo y lo seguiré viviendo hasta que algún día esto se acabe. Defendéte, defendé a tu hijo, defendé tu integridad... Alzá la voz, abrí la boca, no tengas miedo. Esa es mi bandera de lucha”, concluyó emocionada.*

## CAPÍTULO 8:

### CARA Y SELLO: LA MATERNIDAD EN UN HOSPITAL PÚBLICO

María José Cornejo, o como le dicen sus amigos “Pepa”, tiene tan solo 25 años. Es residente de la comuna de Maipú, en Santiago de Chile. Desde pequeña, soñaba con ser enfermera, jugaba con sus muñecas colocando en las manos de cada una de ellas un pequeño hilo para simular que estaban conectadas con suero. Con esa gran imaginación, creció rodeada por su familia y amigos, además de tener un espíritu competidor ya que se dedicó mucho tiempo a ser *cheerleaders*. Sin embargo, el destino o las circunstancias de la vida aplazarían sus sueños una vez que quedó embarazada a los 19 años.

Pepa se enteró de su embarazo el 2 de septiembre del 2014. Lo describe como una situación “horrible” ya que poco tiempo atrás había terminado una relación muy tóxica con quien había sido su pareja por más de 5 años. Su ex pololo tenía otra relación paralela. Sin embargo, cuando María José se enteró de esto, la sorpresa venía con yapa, había dejado embarazada tanto a ella como a la otra chica.

Muchas veces intentó terminar esa relación, pero su familia que en ese entonces describe cómo “machista” respaldaban el comportamiento de su expareja y le decían que lo mejor era ‘no hacerlo enojar’. Mientras que sus amigas conocían de primera fuente la historia que tenían y le decían: ‘por favor sal de ahí, ese hueón es malo’. Sumergida en una constante manipulación, le fue muy difícil tomar esa decisión, aunque una vez que lo hizo, no dio vuelta atrás.

Los meses fueron avanzando y su panza comenzó a crecer, y en la ecografía de los 5 meses se enteró que algo no andaba bien.

*“El doctor, que era primo de mi mamá, estuvo como una hora callado hasta que dijo: ‘voy a llamar a un colega para que me dé una segunda opinión’. Después agregó: ‘sabes,*

*tu bebé viene con muchas malformaciones en el corazón', cuando las empezó a nombrar eran como 10. Entonces me dijo: 'podemos interrumpir el embarazo, yo te ingreso como que estas con síntomas de pérdida y te hago el aborto'. Pero te dicen eso cuando una ya ha visto todas las eco, entonces es muy difícil'', relató.*

Pese a que Pepa reconoce que siempre ha sido muy pro aborto porque cada mujer debería decidir por su voluntad cuando quiere ser mamá, converso esta situación con su familia y le dijo a su mamá que no quería hacerlo, de este modo, decidió seguir adelante con su embarazo.

Como ya sabía todas las complicaciones que venían, decidió consultar su situación con su primo que es cardiólogo. Él le realizó una serie de exámenes sugiriendo finalmente que se saliera de Isapre, porque según las operaciones que debería realizarse su bebé al momento de nacer, superarían los 100 millones de pesos.

En ese sentido, se cambió a Fonasa y llegó al Hospital El Carmen de Maipú, pero como recién lo habían inaugurado, no contaban con las unidades especializadas para atenderla por lo que tuvieron que trasladarla al Hospital San Borja.

*“La atención en El Carmen era maravillosa, todos super cariñosos y preocupados, pero en el San Borja era horrible. Aparte de que me quedaba lejos, me subía a la micro y ya a los dos minutos estaba con contracciones, la atención era super fría, super pesados. Lo que sí tuve la suerte de que me tocara un buen ginecólogo y que hasta el día de hoy lo sigo viendo. Él era como la lucecita no más en ese hospital”, sostuvo.*

Un día despertó con contracciones y no alcanzó a llegar directamente al San Borja, así que la llevaron a El Carmen, ahí le frenaron el parto, le pusieron los corticoides y cuando se habilitó un cupo en el San Borja, la trasladaron.

*“Recuerdo que llegué como a las 10 de la noche más o menos y me dijeron: ‘te tienes que ir a bañar’. Porque cuando te sacan de un hospital a otro te tienes que limpiar y todo eso, entonces yo voy y los baños eran horribles, ni siquiera había agua caliente, era abril entonces empezaba a hacer más frío y el agua heladísima”,* recordó.

Además, agregó que la atención era super complicada *“las TENS eran super pesadas, recuerdo que cuando llegué me tenían en la salita de parto, llegué en ambulancia, entonces una TENS se mandó comentarios, así como: ‘estos del Carmen siempre nos mandan sus cachos.’ Y yo estaba sola, no dejaban entrar a mi mamá... Yo entré ahí toda pollita”,* señaló.

De esta forma, los comentarios de personal de salud sobre su cuerpo no tardaron en aparecer.

*“Cuando me ingresaron me tocó hacerme una ecografía con una doctora que apenas vio mi ficha me dijo: ‘tu cachai por qué tu hija está enferma’, y yo le respondí: ‘porque tenía una malformación genética’, y me dice: ‘tu hija está enferma por tu culpa, mírate, mírate lo flaca que estoy, llegai a dar asco’”,* afirmó.

En los primeros meses de embarazo, a María José la habían internado porque padecía Hiperémesis Gravídica, que es cuando se producen náuseas o vómitos persistentes e intensos durante el embarazo, lo que puede generar deshidratación, pérdida de peso y desequilibrios electrolíticos. Y así fue, cuando quedó embarazada pesaba 47 kilos y cuando la internaron pesaba 43 kilos, de esta forma tanto ella como su hija se encontraban desnutridas.

Asimismo, Pepa señaló que le dijeron *“y aparte de enferma del corazón te viene con labio leporino, te va a salir deforme’.* Yo le respondí: *‘sabe, lo que menos me importa es como tenga la boca, lo único que me importa es su corazón’.* Ese día fue tanto lo que me bombardeó con leseras, que yo lloraba por todo lo que me habían dicho”, *relató emocionada.*

María José estaba internada en el sector de Alto Riesgo Obstétrico. Describe este lugar como un espacio muy pequeño y con muy poca privacidad, era tan solo una sala oscura y fría.

*“Cuando te hacen la eco intravaginal literal la camilla está como al frente de la puerta, hay muy poca privacidad, imagínate estar ahí toda expuesta... Es horrible”, comentó.*

A las 34 semanas nació su hija Trinidad. Tuvo la suerte de que no le dolieran tanto las contracciones. Pese a eso, llegó un doctor que quería saber si tenía alguna infección su líquido amniótico, para eso le hicieron la amniocentesis, que es un examen para extraer líquido amniótico, de esta forma lo analizarían y verían si tenía alguna anomalía genética. Sin embargo, los riesgos de realizar este examen es que pueden producir un rompimiento de las membranas y con ello, adelantar el parto.

*“Es una aguja de 25 centímetros que te tiene que llegar hasta el útero... Yo no había comido nada, tenía mucha hambre, pero no te dejaban comer y, encima con las contracciones, yo ya estaba cansada”, expresó.*

Pepa recuerda que no le pusieron anestesia local cuando le realizaron este procedimiento, lo que provocó que le doliera mucho el pinchazo.

*“En el primer intento no me pudo sacar líquido, después me dejaron descansar. Tengo como flash back muy chiquititos hasta que de nuevo me pincharon, ahí pudieron sacar un poquito más de líquido y cuando entregaron la muestra, se equivocaron de frasco y se perdió, o sea, me hicieron sufrir por nada”, manifestó.*

Además, destacó que para que le realizaran ese examen debían pedirle su autorización por escrito, situación que jamás hicieron.

*“Ahí, mi mamá dejó la embarrada, me pusieron otro medicamento para frenar las contracciones que me causaron taquicardia, y aparte reaccioné con un tipo de alergia porque empecé a enrocharme. Lo único que hicieron fue ponerme clorfenamina en el suero y oxígeno, nada más... Yo literalmente sentía el corazón en el cuello”,* recordó angustiada.

María José señaló que después cambió de turno el personal médico. En ese transcurso llegó una doctora que le realizó tacto y ella sintió un dolor tremendo.

*“Te juro que ha sido lo más bruto que me han hecho, me llegó a sacar el tapón mucoso y me empezaron a dar contracciones más fuertes y me empecé a dilatar”,* sostuvo.

En ese momento le dijeron que su parto sería normal, con la justificación de que sería más cómodo para ella moverse porque su hija iba a quedar internada en el lugar, pero cambiaron la decisión repentinamente y le hicieron una cesárea.

*“Yo les pedí que llamaran a mi mamá y en ese momento una TENS dijo: ‘hay que llamar al papá, tú mamá no tiene nada que ver acá’. Así que ahí estuvimos discutiendo un rato con la TENS. Cuando me preparaban yo seguía pidiendo si podía entrar mi mamá porque realmente estaba asustada, y ahí la misma TENS anterior me dice: ‘bueno, ¿no te gustó? pa’ hacerlo no necesitaste a tú mamá’. Yo quise mandarla a la chucha, pero me quedé callada... Porque te meten eso en la cabeza ‘mejor quédate callada porque te van a leer más’”,* enfatizó.

Una vez que comenzaron con el procedimiento, Pepa recuerda que sintió cada uno de los cortes. La anestesia nunca le tomó. Después la cosieron y ni siquiera la ayudaron a pasar de una camilla a otra, dejándola en el pasillo del hospital donde comenzó a tiritar y a sentir un dolor muy fuerte.

*“En ese momento llegó un grupo de estudiantes de obstetricia y les pedí ayuda. Ellas me trajeron sueros tibios para poder subirme la temperatura y cuando me revisaron vieron que*

*estaba toda mojada con sangre. Estaba con una hemorragia horrible y lo peor es que me tenían en el pasillo, ni siquiera me estaban monitorizando. Después llegó una persona a cargo de ellos, me inyectó algo en el suero y me desvanecí”,* relató.

Tres días después, María José despertó en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) por la hemorragia que le había ocurrido. Tuvieron que conseguir donantes de sangre y al quinto día pudo conocer recién a su hija Trinidad.

Su bebé nació con trisomía 13, que es una alteración genética incompatible con la vida. Por lo tanto, para saber más detalles de su enfermedad, le realizaron unas muestras de sus cromosomas y otros exámenes más que llevaron a la Clínica Alemana costando alrededor de 400 mil pesos.

La recuperación de Pepa fue paulatina, tenía que caminar desde el piso 5to hasta el -1 para ver a su hija. Trinidad nació pesando 1 kilo 979 gramos. El doctor le comunicó todos los problemas y patologías con los que venía su bebé y los procedimientos que seguían para poder operar. Sin embargo, su hija debía pesar más de 3 kilos para ser intervenida por el tema de la anestesia.

Cuando fue el papá de Trinidad a reconocerla, tuvo una discusión con Pepa porque ‘no se había puesto con plata’ para esos exámenes. Esa pelea terminó con un empujón por parte de él hacia ella y María José no dudó en hacer una constancia para que no lo dejaran entrar al hospital.

Luego, pasaron 15 días en donde le dijeron a María José que debía despedirse de su hija porque le habían quitado los medicamentos.

*“No podía entender cómo le habían quitado los medicamentos antes de avisarme, no deberían haber hecho eso. Y la coordinadora de la NEO me responde que yo sabía que eso podía pasar, así que tenía que hacerme la idea no más de que mi hija se iba a morir. Y yo*

*me estaba haciendo esa idea desde los 5 meses, no era necesario que me lo viniera a refregar en la cara. Tampoco era necesario que hayan llamado al papá de la Trini siendo que tenían una constancia por agresión, yo perfectamente podría estar con los pacos acá y serían ellos los que tendrían el problema, no él, porque ellos teniendo los papeles que solicitan para impedir el ingreso a alguien se los están pasando por la raja, y más encima, no tienen ni el criterio para dar una noticia así”, afirmó indignada.*

La hija de Pepa, Trinidad, vivió una semana más desde que le sacaron el oxígeno y los medicamentos, falleciendo a los 23 días en los brazos de su madre.

A María José nunca le informaron que tipo de trisomía 13 tenía su hija, por lo que cuando fue a buscar todos los exámenes que había hecho al hospital, tanto los que pagó como los que no, los habían perdido. Así que tuvo que apelar a la Superintendencia y después de años le entregaron su ficha clínica y la de su hija. Aunque el examen de cardiología tuvo que buscarlo llamando clínica tras clínica, cuando le entregaron por fin los resultados, se enteró de que Trinidad tenía trisomía 13 en mosaico, es decir, sólo unas partes de su cuerpo tenían estas malformaciones, y no completa como le había dicho antes el hospital.

Además, cuando revisó su ficha clínica y la de su hija se dio cuenta que muchas cosas no calzaban. Primero, en su ficha salía que había tenido un cuadro anémico, mientras que en realidad tuvo una hemorragia donde tuvieron que reconstruir prácticamente por completo su útero. Mientras que, en la ficha de su hija, decía que tenía un quiste, el cual jamás se le informó, ya que los resultados que le dieron supuestamente habían salido estables.

### **Los problemas del sector público de salud**

María José recuerda que la invisibilización de la violencia obstétrica es tan profunda en el sistema de salud, que cuando estaba embarazada le dijeron muchas veces que no se quejara, ni gritara, ni llorara si se atendía en un hospital público.

Además, agregó que su situación no es un caso aislado, no fue la única que pasó por situaciones de negligencia y malos tratos en ese hospital.

*“Recuerdo que al frente de donde estaba la Trini, había una guaguüita que había nacido con parálisis cerebral y un día saturó, le empezó a dar un paro, las máquinas sonaban y nadie iba a verla. Yo empecé a avisar lo que pasaba y de repente llega la coordinadora de la NEO y dice: ‘ah si esa guagua se va a morir igual, déjenla ahí no más. Ni siquiera lo reanimaron.’”* relató emocionada.

*Y agregó que “después, lo sacaron de la sala y la mamá había llegado a verlo, pero ni siquiera le habían avisado. Tengo grabada esa escena cuando la mamá dice: ‘¿y dónde está el Joaquín?’ y le responden: ‘se lo llevaron a hacer exámenes’ y yo mientras tenía a Trini en los brazos y con un nudo en la garganta pensando: ‘yo no le tengo por qué decir que su hijo se murió, ni siquiera me conoce’. Yo solo la miré y moví mi cabeza, con voz temblorosa le dije: ‘mejor anda a hablar con el médico’. Después solo escuché los gritos de la pobre cabra y lo único que atiné a decirle a la Trini fue: ‘por favor no te vayas si yo no estoy acá’.”*

### **El dolor de una experiencia traumática**

Las consecuencias que le dejó el parto a Pepa fueron tanto físicas como psicológicas. Cuenta que hasta el día de hoy le duele la cicatriz de la cesárea que le hicieron, además se descalcificó mucho y ahora es más propensa a tener fracturas. Por otra parte, tuvo que sobrellevar su luto y salir adelante a temprana edad. Fue en el hospital El Carmen de Maipú donde recibió terapia psicológica, ocupacional y psiquiátrica. Estuvo 4 años medicada y hoy celebra con mucho orgullo estar de alta, pese a reconocer que ese dolor la acompañará siempre y que cada día será una nueva oportunidad para visibilizar y ayudar a quienes pasan por esta misma situación.

### **Su experiencia como símbolo de ayuda**

María José quiso hacer de su historia un apoyo para muchas madres que tienen hijos con la misma enfermedad que tuvo Trinidad. Es por eso que se juntó con una madre de un niño con trisomía 13, de Viña del Mar, y junto a otras mamás hicieron una pequeña asociación, con el nombre que adoptaron en grupo de WhatsApp: “Cromosomas Extras de Amor”, con la finalidad de entregar apoyo a sus familias, dar información, orientar a la hora de hacer reclamos y dar sugerencias de médicos y clínicas que se especializan en esta área.

*“Así hemos conseguido que muchos niños ingresen a la Teletón. Eso para los niños es abrirles el mundo porque todos piensan que los niños con trisomía no se van a parar, ni levantar. Y tenemos tantos niñitos que se levantan, que se sientan, juegan, algunos que nacieron con alguna discapacidad lo tienes haciendo lo mismo que cualquier otro niño. Y pucha que es rico poder entregar lo que tú no tuviste”*, explicó emocionada.

Sin embargo, Pepa señala que la tarea de los padres chilenos que pasan por esta situación sigue siendo un problema fundamental que es importante dar a conocer.

*“Lamentablemente, en Chile depende de que, si tienes plata o no, ese niño va a tener tratamiento. En los hospitales públicos te pegan la patá en el poto y chao, y en otros lados no es así. En Brasil es increíble la atención que le dan a los niños, en Argentina igual, y acá en Chile tení que patalear caleta. Si yo la pasé tan como el forro no quiero que las demás pasen por lo mismo”*, concluyó firmemente.

## **CAPÍTULO 9:**

### **PREJUICIOS Y ESTIGMA: LA VERDADERA CARA DE SER MADRE ADOLESCENTE**

Priscyla Rosas Olivo, tiene tan solo 22 años. Vive en Purranque en la Región de Los Lagos de Chile. Actualmente está cursando su quinto año de Trabajo Social en la Universidad de los Lagos. Ella, al igual que muchas mujeres, compatibiliza sus estudios con el rol de ser madre, una tarea difícil en un país donde el estigma de ser madre adolescente marca una gran diferencia con las demás madres.

*“Mi vida universitaria era muy agitada, mi primer año de universidad era básicamente andar de carrete en carrete... Yo me enteré de mi embarazo muy tarde porque no presentaba síntomas y no sé, yo creo que mi cabeza y mis pensamientos no se tornaban en pensar que estaba embarazada. Cuando me enteré de mi embarazo me faltaban aproximadamente dos meses y medio para dar a luz, así que fue muy rápido y shockeante para mí cuando me enteré de todo”, afirmó.*

Su primer control fue en noviembre del año 2016 en un CESFAM de su comuna. Ahí le dijeron que se encontraba con anemia, por lo que la trasladaron al Hospital Base San José de Osorno, en el sector de Alto Riesgo Obstétrico (ARO). Los viajes que tenía que hacer para llegar a una buena hora a cada control, era salir de su casa a las 6:20 para que la pudieran atender a las 8 de la mañana, sin embargo, no salía antes de las 1 de la tarde de ese lugar.

Una vez que llegó el día del parto, Priscyla comenzó a sentir contracciones desde las 3 de la mañana del 17 de enero del 2015 y a eso de las 5 ya la habían derivado al hospital de Osorno. Cuando ingresó, lo primero que le preguntaron fue qué persona la iba a acompañar y ella respondió que su mamá.

*“Ahí me ingresaron a maternidad, era una sala blanca y me dijeron que me sacara toda la ropa y me pusiera una bata. Yo lo primero que vi fue que la TENS sacó una bata del suelo que olía pésimo, estaba asquerosa, así que le dije que no me iba a poner eso. Entonces, llamó a un personal de aseo y pidió que me trajeran una bata limpia. Ahí me la trajeron, pero ni siquiera me la pasó en la mano, me la tiró encima de la camilla de examinación”, aseguró.*

Una vez que Priscyla ya estaba sentada en la camilla, la depilaron completamente. *“Yo tenía entendido que eso era ilegal, que no te podían depilar porque eso no afectaba en nada en que tu tengas o no tengas pelos ahí. Pero bueno, ahí obviamente con el miedo, la frustración y el dolor que estaba sintiendo, accedí a todo”, afirmó.*

Luego de eso la trasladaron a la sala de parto. El ambiente era abrumador. Una sala gigante en la que en cada puerta había una mamá en proceso de parto. Los gritos retumbaban en cada rincón del lugar.

*“Había una chica que tenía mí misma edad y con la que después compartimos sala. Ella estaba gritando mucho y de pronto llegó una enfermera y dice: ‘ay las que más gritan son las que más vuelven a parir el año siguiente’. Lo más seguro es que esta mocosa va a volver otra vez’ y son cosas en donde yo me decía ‘tengo que quedarme callada porque o si no van a decir lo mismo de mí’”, relató.*

Sin embargo, la compañía de su madre fue trascendental. Entre cariños en su cabeza y palabras de aliento, le decía que estuviera tranquila e hiciera caso omiso a los comentarios porque o si no ella iba a pelear.

Cerca de las 7 y media de la mañana fueron a ver como se encontraba Priscyla. En ese momento, se dieron cuenta que su hijo estaba en la posición equivocada mirando hacia abajo, por lo que intentaron darle vuelta manualmente pero no lo lograban con éxito.

*“Una matrona dijo que lo más fácil o una vía más “cómoda” para mí, era que me pusiera arriba de la camilla y me pusiera en 4. Y yo le decía que eso no era cómodo para mí de ninguna manera, y me respondieron: ‘es eso o vamos a tener que tajearte no más y sacarte la guagua por cesárea’ y yo les dije: ‘no’, porque dentro de mis opciones ninguna era tener cesárea. Entonces yo accedí, estuve aproximadamente 40 minutos en esa posición, con demasiado dolor, con contracciones a cada rato y ya no sentía la diferencia de una contracción a la otra, para mí era una contracción infinita que no terminaba nunca, y no pasa nada... Ya eran las 1 de la tarde y recién a las 2 se empezaron a alistar para que naciera mi hijo”, recordó.*

En ese momento llegó a atenderla una ginecóloga, una matrona, una TENS y dos enfermeras. Sin embargo, destacó que en la puerta había una persona, que era del personal de aseo mirado toda la situación.

*“Él estaba presenciando todo desde ahí y yo con las piernas abiertas. Nadie le decía ‘oye ándate de aquí’. Esto era muy personal hasta que mi mamá le hizo como una seña. Mientras que mi hijo seguía boca abajo, hasta que un matrón que pasó por ahí le pidieron ayuda y pudieron dar vuelta a mi hijo. Después de eso nació”, señaló.*

Priscyla estuvo aproximadamente 12 horas en trabajo de parto. Su hijo nació durmiendo y ella recuerda que perdió la conciencia por unos instantes debido a la anemia. En ese momento, perdió mucha sangre por lo que tuvieron que intervenir inmediatamente.

*“Todavía recuerdo y siento el dolor de los puntos porque fue horrible. Ahí tuve que esperar un momento, se llevaron a mi hijo y una hora después me subieron a la sala de maternidad, donde compartí habitación con dos mamitas más”, afirmó.*

Una vez en la habitación, empezó a notar varias diferencias en el trato que tenían con ella y con las otras madres que se encontraban ahí.

*“Sentí muchas diferencias con la mujer que estaba a la orilla de la ventana que era pareja de un carabinero. Ella era 3 años mayor que yo, tenía 21 años, pero estaba casada desde muy chica por lo que me contó, pero, como era casada y ya tenía un hijo anterior, el trato con ella era muy distinto”, aseguró.*

*Señaló que “por ejemplo, ella solicitaba ayuda y la iban a ayudar al tiro. Yo en cambio, marcaba el timbrecito de cuando quería ir al baño o para lavarme, y no llegaban nunca. Yo tenía que pedirle ayuda a la mamá que estaba a la orilla de la ventana porque me daba más confianza, ya había sido mamá antes, entonces le pedía que vigilara a mi hijo para poder ir al baño. Me acuerdo de que el primer cambio de pañal igual lo tuve que hacer sola. Para mí fue horrible porque yo no sabía hacerlo. Yo llamaba a las enfermeras, pero ellas nunca llegaban, y me decían: ‘ay, pero no creo que seas tan inútil, como no vas a saber limpiar un poto’ y yo les respondía que yo no nací sabiendo”.*

Otras de las complicaciones que tuvo Priscyla fue con la lactancia, como nunca tuvo un embarazo controlado, sus pezones no estaban listos para alimentar a su hijo, recibiendo consejos de mala manera y juzgando su rol de ‘buena madre’.

*“Yo preferí pasar por todo ese momento de tortura con el acople del pezón con la boca de mi bebé, sufrir y llorar por el dolor, antes de que ellas me estén apuntando con el dedo y que digan que era una mala madre, sin reparos en decirlo, porque te lo dicen a cada rato”, afirmó.*

Además, Priscyla relató que el estigma y los prejuicios no sólo son realizados por el personal médico, sino también por personal de aseo o incluso por parte del Registro Civil.

*“Por ejemplo, yo tuve que inscribir a mi hijo, su papá todavía no llegaba y yo pedí que esperáramos un momento porque era por problemas de locomoción que él no había podido llegar a tiempo. Pero ellos decían: ‘es que estos cabritos no se toman las cosas en serio’ o*

*‘acaso el papá de tu hijo se va a arrancar y no va a querer firmar el apellido’ y cosas como esas”, destacó.*

Si bien Priscyla manifestó que conoció, por decirlo de alguna manera, el lado más “amable” de lo que es la violencia obstétrica, sí sufrió violencia verbal, comentarios y estigma que, si bien no repercutieron en un daño psicológico en particular, a otras mamás sí les puede afectar.

*“Yo creo que lo más duro y shockeante para mí fue eso, haber tenido un hijo en un hospital público y que te trataran de esa manera. Ya de por sí hay un estigma preexistente a las madres adolescentes, a pesar de que yo ya sea adulta por ser mayor de edad, para la vista y paciencia de todo el personal médico yo seguía siendo una cabra chica. Yo fui por así decirlo ‘mentalizada’ a lo que iba a vivir dentro del hospital. Nosotras, con mi mamá, somos tres hijas mujeres, a las tres nos tuvo en el hospital base de Osorno y con las tres tuvo que pasar malos momentos indirecta y directamente por casos de violencia. Entonces yo ya venía con el discurso preparado de lo que iba a presenciar”, sostuvo.*

### **El dolor institucionalizado: el miedo de volver a ser madre**

La historia que marcó uno de los momentos más hermosos y difíciles para Priscyla, terminó siendo el empuje para visibilizar más casos de violencia obstétrica en su comunidad. Así lo hizo en su trabajo de tesis para su universidad, investigó cómo vivían este proceso las madres adolescentes arrojando como resultado el estigma existente y que muchas de ellas temían volver a ser madres, o bien, volver a ser madres en un hospital público.

*“Yo siempre digo ‘si vas a tener a tu hijo o hija en un hospital de carácter público, sea donde sea, primero piénsalo dos veces’. Si yo hubiera tenido los medios económicos para pagarme un parto en alguna clínica privada, yo creo que lo hubiera hecho. Pero siendo estudiante, dependiendo todavía económicamente de mi familia, no lo iba a hacer”, afirmó.*

El dolor institucionalizado, según relata Priscyla, fue uno de los hallazgos de su investigación que da cuenta del dolor, resentimiento y rechazo a volver a tener hijos en hospitales públicos. En este sentido, las mujeres no se niegan al hecho de ser nuevamente madres sino más bien a volver a un sistema de salud pública donde se sintieron desprotegidas.

Asimismo, relató que lo importante es poder liberarse de todos los prejuicios y estigmas existentes sobre las madres adolescentes. Además, enfatizó en que, al lograr empoderarte se puede tener un mayor conocimiento sobre estos temas y saber que el respeto que se debe recibir es fundamental.

*“No hay mejor símbolo de visibilización que el poder hablarlo. Si mi testimonio puede ayudar a otra persona a visibilizar lo que le pasó yo ya me doy por pagada, si genera este clic de cambio, para mi es lo ideal”*, concluyó agradecida.

## **CAPÍTULO 10:**

### **MARCO LEGAL DE LA VIOLENCIA OBSTÉTRICA**

#### **La violencia obstétrica: una violación a los derechos humanos**

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud, no tiene una definición exacta sobre la violencia obstétrica. Sin embargo, establece por medio de la “Declaración para la Prevención y Erradicación de la Falta de Respeto y el Maltrato durante la Atención del Parto en Centros de Salud” del año 2014, una serie de características en la que involucra la violencia sexual y los derechos que tienen las mujeres para su proceso de embarazo, parto y post parto.

En esta declaración, la OMS señala que *“en los informes sobre el trato irrespetuoso y ofensivo durante el parto en centros de salud, se hace mención a un evidente maltrato físico, una profunda humillación y maltrato verbal, procedimientos médicos sin consentimiento o coercitivos (incluida la esterilización), falta de confidencialidad, incumplimiento con la obtención del consentimiento informado completo, negativa a administrar analgésicos, violaciones flagrantes de la privacidad, rechazo de la admisión en centros de salud, negligencia hacia las mujeres durante el parto —lo que deriva en complicaciones potencialmente mortales, pero evitables—, y retención de las mujeres y de los recién nacidos en los centros de salud debido a su incapacidad de pago”*.

Pero sólo fue recién en el año 2019, cuando la Organización de las Naciones Unidas, reconoció la violencia obstétrica cómo una violación a los derechos humanos de las mujeres.

#### **Las leyes de violencia obstétrica en Latinoamérica**

Sólo hay tres países en Latinoamérica que cuentan en su legislación un tratamiento para enfrentar la violencia obstétrica: Argentina, Venezuela y México.

En Argentina, la violencia obstétrica se encuentra identificada en la ley N.º 26.485, de 2009, denominada como la “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”.

De acuerdo con esto, las medidas o sanciones frente a esta vulneración de derechos, especifica en el artículo 6 de la ley sobre parto humanizado que:” *el incumplimiento por parte de los profesionales de la salud y sus colaboradores y de las instituciones en que éstos presten servicios, será considerado falta grave a los fines sancionatorios*”. Es decir, las sanciones se rigen según la calificación de gravedad que determina la Dirección de Obras Sociales del Ministerio de Salud de Argentina. Por lo tanto, la ley contra la violencia de género no contempla sanciones para situaciones de violencia obstétrica.

En Venezuela, por su parte, el 19 de marzo del 2007 se publicó la “Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a Vivir una Vida Libre de Violencia” la cual establece en su artículo 15 que el trato deshumanizador en la apropiación del cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres por el personal de salud se entiende como violencia obstétrica.

Para esto, existen dos tipos de sanciones: para la esterilización forzada se establece una pena privativa de libertad, mientras que para las demás formas de violencia obstétrica se establecen penas pecuniarias, es decir, sanciones que consisten en el pago de multas al Estado.

Y finalmente en México, existen dos reglamentos relacionados a la violencia obstétrica, uno federal y otro estatal. Si bien en el Estado Federal se establece la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, esta no incluye la violencia obstétrica como tal. Sin embargo, define otras formas de agresión relacionadas al mismo plano.

Por otra parte, a nivel estatal, incluye en sus leyes la ley denominada “Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Para el Estado de Veracruz de Ignacio De La

Valle” que en su capítulo I sobre “De Los Tipos de Violencia”, artículo 7 numeral VI define a la violencia obstétrica.

En ese sentido, las sanciones en México para quienes cometen este tipo de delitos consisten en penas privativas de libertad y multas. A excepción del estado de Chiapas, donde además de lo mencionado, se agregó la suspensión de la profesión, cargo u oficio.

### **Chile carece de una ley de violencia obstétrica**

Actualmente, en Chile no existe una legislación que aborde la violencia obstétrica ni el parto humanizado, a diferencia de los países mencionados anteriormente y otros países del mundo. Esto quiere decir que no existen recursos legales ni planes de prevención a los que recurrir en caso de haber sido víctima de violencia obstétrica.

En relación con esto mismo, el Colegio de Matronas y Matrones, realizó un curso contra la violencia gineco-obstétrica, que se enfocó en la atención personalizada del nacimiento, puerperio y lactancia, con el objetivo de entregar una respuesta a las demandas de mujeres sobre el trato que han recibido en sus partos y centros de salud.

Sin embargo, esto no ha sido suficiente. Hasta el momento, el único recurso legal al que las mujeres que sufrieron violencia obstétrica podrían recurrir es a un procedimiento administrativo que está incluido en la ley 20.584, que entró en vigor en el año 2012, y que “Regula los Derechos y Deberes de los pacientes en relación con acciones vinculadas a su atención de salud, sea público o privado”.

Por una parte, establece los derechos a favor de los pacientes, donde se incluyen el respeto a estos y estas y el resguardo de su privacidad, además del reconocimiento de la autonomía de las personas, promoviendo su participación en su proceso de atención en salud. Sin embargo, no se refiere en particular a las embarazadas, a las mujeres en proceso de parto o

post parto, sino que se refiere a los pacientes en general ante cualquier tipo de vulneración ejecutada por algún profesional de la salud.

Por otra parte, incluye entre sus bases un procedimiento de reclamo administrativo, es decir, la persona que se sienta afectada ante una situación recibida por el personal médico puede efectuarlo. Esto no asegura una reparación a favor de los pacientes, pero sí entrega una posibilidad de recurrir a la Superintendencia para realizar su reclamo. Sin embargo, la única forma de violencia que reconoce y regula esta ley es aquella en que puede incurrir un paciente en contra del personal de salud, pero no al revés.

A pesar de eso, dentro de este cuerpo legal podemos encontrar diferentes artículos que describen los derechos de los pacientes que pueden ser aplicables a las mujeres embarazadas, que estén en programa de parto o en post parto, además de servir como argumento para una sanción a quién o quiénes realizaron la violencia obstétrica. Entre ellos se encuentran el derecho a un trato digno (artículo 5) que incluye un lenguaje adecuado, trato humanizado y el resguardo de la privacidad y la honra; el derecho al acompañamiento (artículo 6); derecho a la información (artículo 10); derecho a la confidencialidad; derecho a la autonomía libre e informado consentimiento (artículo 14) y el derecho a la negación de procedimientos u hospitalización (artículo 18).

En la historia de la ley 20.584, se señala que los derechos mencionados anteriormente se encuentran incluidos los derechos internacionales, entre los cuales podemos identificar: pactos, convenios y declaraciones dictados en el marco de la Organización de las Naciones Unidas como de la Organización de Estados Americanos.

Además, se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Declaración de los Derechos del Niño (1959), la Convención Americana de Derechos Humanos (1969), la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984) y la Convención sobre los Derechos del Niño (1989).

Sin embargo, según cuenta la historia de la ley, ni la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belém do Pará" (1994) ni la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer conocida como CEDAW (1981) fueron las bases legales para su construcción.

### **El primer proyecto sobre violencia obstétrica en Chile**

El 28 de enero del 2015, las diputadas Loreto Carvajal (PPD) y Marcela Hernando (PR) ingresaron a la Cámara de Diputados el proyecto de ley que establece los “Derechos de la Mujer Embarazada durante el trabajo de Parto, Parto y el Postparto, además de Sancionar la Violencia Gineco-obstétrica”.

Este proyecto define en su artículo 4 que: *“La violencia Gineco-Obstétrica es aquella que se ejerce contra la mujer, por el personal de salud que, la evalúe ginecológicamente o bien de manera obstétrica asistiéndola en el parto, y que se expresa en un trato deshumanizado, en un abuso de medicación y patologización innecesaria de los procesos naturales, que trae como consecuencia para la mujer y en especial la mujer embarazada, la pérdida de su autonomía, y la capacidad de decidir libremente sobre su cuerpo, su sexualidad y reproducción, entre otras.”*

Sin embargo, hasta la fecha el proyecto de ley se encuentra en estado de tramitación sin mayor avance.

### **La esperanza en la Ley Adriana**

El 12 de octubre del 2021 se aprobó en la Cámara de Diputados la Ley Adriana, también conocida como el proyecto de ley que “Establece derechos en el ámbito de gestación, parto, postparto, aborto, salud ginecológica y sexual, y sanciona la violencia gineco-obstétrica”.

Tras la discusión, el proyecto fue aprobado en general por 121 votos a favor, 4 en contra y 14 abstenciones y volvió a la Comisión de Mujeres para su análisis en particular.

Recordemos que este proyecto fue ingresado el 02 de octubre del 2018 por los diputados Miguel Crispi (RD), Maya Fernández (PS), Karin Luck (RN), Claudia Mix (Comunes), Erika Olivera (RN), Camila Rojas (CS), Patricio Rosas (PS), Marisela Santibáñez (PC), Daniel Verdessi (PDC) y Gael Yeomans (CS).

Este proyecto de ley busca erradicar la violencia gineco-obstétrica de nuestro país, a través de tres ideas centrales.

La primera es *“abordar la atención sexual y reproductiva de las mujeres en un sentido amplio, tanto en la gestación, parto y post parto, así como en las atenciones ginecológicas. No podemos olvidar ningún espacio donde la mujer pueda ser violentada”*.

La segunda es *“considerar las condiciones actuales de las mujeres, teniendo en cuenta que ninguna debe quedar excluida, principalmente aquellas más vulneradas”*.

Y la tercera es *“que las mujeres tienen derechos, pero además son soberanas sobre su cuerpo y, por ende, tienen derecho a decidir y participar en las determinaciones médicas sobre cómo vivir su sexualidad, anticoncepción y número de hijos o hijas que desean tener, las condiciones del parto y nacimientos, el derecho a ser informada, al acompañamiento, a la intimidad y privacidad, libres de violencia, discriminación o coerción.”*

Los principios que sustentan el proyecto de ley son: principio de dignidad en el trato, el principio de la autonomía de la mujer, el principio de privacidad y confidencialidad, el principio de multiculturalidad. Los contenidos son: hechos constitutivos de violencia gineco-obstétrica; derechos de las mujeres en relación en la gestación, preparto, parto, postparto y aborto; derechos de las personas recién nacidas; derechos del padre, madre, recién nacido, pareja y/o acompañante significativo de la mujer; prevención y educación; responsabilidad médica y los procedimientos de reclamación.

## **Los derechos que son afectados y vulnerados**

La vulneración a los derechos humanos en situaciones de violencia obstétrica puede encontrar un respaldo en la Constitución Política de la República en los artículos 19 numeral 1° que establece “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”, en el numeral 4° sobre el “respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia” y en el artículo 5 inciso segundo donde se establecen las convenciones y tratados internacionales.

Por la parte penal, los artículos 255 y 256, establecen penas en contra de los empleados públicos que comentan estas prácticas, tanto de acción como de omisión.

Por otro lado, la ley N° 20.548, que corresponde a “Ley de Derechos y Deberes de los Pacientes”, menciona en su artículo 5 el derecho a recibir un trato digno, estableciéndose en las letras b) el deber de los prestadores de salud de que los funcionarios que asistan a los pacientes actúen con cordialidad y amabilidad y en el párrafo. Y en la letra c) el deber de respetar y proteger la vida privada y la honra de la persona durante su atención de salud.

## **Mecanismos de denuncia**

En Chile no existe un reconocimiento explícito y jurídico que garantice como delito la violencia obstétrica, esto desalienta a quienes desean denunciar este tipo de hechos. Sin embargo, existen tres formas para poder hacerlo.

La primera es una denuncia a la Superintendencia de Salud que puede ser realizada a través de un reclamo en su página web o de manera presencial en sus oficinas. El reclamo debe contemplar los hechos de forma detallada, indicando cuál fue el centro médico donde se atendió y cuáles fueron sus derechos vulnerados. Por su parte, el centro de salud tendrá un plazo de 15 días hábiles para pronunciarse y responder ante el reclamo. Si no se obtienen respuestas, se deberá hacer nuevamente y la superintendencia investigará el reclamo dejando

a cargo a abogados que fiscalicen el caso. Para esto, existe un plazo para entregar los resultados de estas investigaciones que no debe superar los 180 días, de este modo, se iniciará una mediación entre la afectada y el centro médico.

La segunda denuncia se puede realizar al interponer un reclamo ante el mismo centro médico en donde se cometió el hecho, teniendo la institución la obligación de responder en un plazo de 15 días hábiles. De no ser así, la persona tiene otros 5 días hábiles adicionales para denunciar ante la Superintendencia de Salud.

Y la tercera forma es interponer una demanda o querrela. La primera puede ser una demanda en sede civil y en sede administrativa, esto quiere decir que, por una parte, se puede amparar bajo la Ley de Derechos y Deberes de los Pacientes y Ley de Derechos del Consumidor, como también a través de una mediación ante el Consejo de Defensa del Estado de acuerdo con el artículo 43 de la ley N° 19.966. Y en relación con la querrela, la única forma es que se haya sufrido un acto u omisiones constitutivos del tipo negligencia médica, contenida en los artículos 490, 491 y 492 del Código Penal.

## TERCERA PARTE

### CAPÍTULO 11: VIOLENCIA LABORAL EN CHILE

*“Él llegó y lo dijo así no más, delante de todos mis compañeros ‘que tenía una bendición de poto’. Me sentí super mal porque es una persona mayor, un viejo, me dio asco.” Karina Maturana (24)*

*“Yo estaba agachada arreglando unas cosas del móvil del Samu, y me dijo: ‘ya po Kathy no hagai eso, no veí que lo haces a propósito, y yo le dije ¿qué cosa? haciéndome la tonta para evitar conflictos. Porque yo era nueva y sabía que si decía algo me iban a echar. Siempre tuve miedo de que me echaran”. Katherine Gutiérrez (28)*

*“De partida éramos puras mujeres trabajando, era un ambiente tóxico en términos de que mi jefa tenía ciertas rutinas de poder... Mezclaba un poco la jefatura y la amistad. Se generaban muchos cahuines, era convivir todos los días con comentarios como ‘que está fea’, ‘que está gorda’, ‘que le falta pico’. entre otras cosas”. Javiera Bruna (33)*

Estos testimonios son un portal de voces que dan a conocer el sexismo y la violencia que viven día a día miles de mujeres que han sido y son agredidas en sus lugares de trabajo. La falta de oportunidad laboral, los bajos sueldos según el género, el desprecio por las tareas realizadas, la vulneración y el ocultamiento de la maternidad, la apatía de las y los jefes ante situaciones de acoso laboral, son el estallido de conciencia en cada una de las personas que han pasado por estas situaciones, buscando de una vez por todas una luz de justicia que por fin diga: no más violencia laboral en Chile.

**¿Cómo se define el acoso laboral y el acoso sexual laboral?**

El término de acoso laboral proviene de la expresión en inglés “mobbing”, que proviene del verbo inglés to mob que significa “*acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien*” y fue utilizada desde los años 80’ para denominar una forma de violencia en el trabajo. Este concepto también se traduce en acoso moral, hostigamiento psicológico, o abuso emocional en el trabajo.

Cabe señalar, que el acoso laboral en Chile está reconocido legalmente desde el año 2012 en la Ley N° 20.607. Este reglamento incorporó en el artículo 2°, inciso segundo, la definición para acoso laboral entendiéndose como “*toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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 en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen de forma reiterada.*”

Quien ejerce la violencia en el trabajo puede ser tanto el empleador como un trabajador o colaborador de la persona agredida, siendo la forma más común en Chile el “bossing”, entendida esta como el abuso ejercido por el jefe directo de la entidad en donde trabaje.

Las conductas de agresión u hostigamiento laboral se pueden caracterizar por el acoso verbal o escrito, gestuales o de contacto físico, así como también por las actitudes u omisiones. En este sentido, cualquier comportamiento lesivo que pretenda perjudicar a él o la trabajadora.

Sin embargo, en Chile, para que se considere “maltrato en el trabajo” este debe repetirse de manera continua y sistemática a lo largo del tiempo, a diferencia del acoso sexual que se puede configurar por una sola realización del acto abusivo.

Así lo establece la ley N° 20.005 tipificada en el Código del Trabajo sobre acoso sexual, promulgada en el 2005 la cual es considerada cuando “*un trabajador o empleador realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual*

*no consentidas o aceptadas por la víctima y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo”.*

La Dirección del Trabajo entrega ciertas nociones de cuales podrían ser algunos ejemplos en lo que se incurriría un asunto sobre acoso sexual laboral, entre estos: acercamientos o contactos físicos no consentidos; propuestas verbales de carácter sexual; regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados; correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, entre otros.

Cabe destacar que según el estudio “Radiografía del Acoso Sexual en Chile”, realizado por el Observatorio Contra el Acoso Chile (OCAC) durante el 2020, develó que un 28% de las mujeres que fueron encuestadas reconocía haber sufrido alguna situación de acoso sexual en el trabajo. Además, los resultados arrojaron que las mujeres entre 27 y 38 años son quienes más lo han sufrido.

Del mismo modo, un 35,5% respondió que el acoso que sufrían provenía directamente de su jefatura, mientras que un 44,7% mencionó que fue por compañeros de trabajo. Y en relación con las medidas que se adoptaron tras la situación vivida, los resultados arrojaron que un 17,2% de ellas decidió renunciar a su lugar de trabajo.

En esta misma línea, la Dirección del Trabajo ha recibido entre el 2018 y 2020 un total de 1.597 denuncias por acoso sexual laboral en el sector privado, mientras que en el sector público se contabilizaron 255 entre 2018 y el 2019, sin embargo, aún no se han dado a conocer los resultados del 2020 en este sector.

Además, se reveló que el 60% del total de las denuncias que recibió la Dirección del Trabajo fueron realizadas por mujeres, mientras que en el sector público superó el 93% de denuncias efectuadas por mujeres.

Mientras que, por otro lado, la conducta del acoso laboral supone la producción de un resultado. En este sentido, la ley establece que debe existir una consecuencia negativa para quien recibe el acoso, entiéndase ésta como menoscabo, maltrato o humillación, así como

también un comportamiento que amenace o perjudique la situación laboral y de oportunidades del trabajador o trabajadora.

Si bien no existe una enumeración exacta de cuántas son las formas de acoso laboral debido a que sus consideraciones son diversas en cada caso, existen al menos tres situaciones que Chile son más recurrentes.

La primera es el distanciamiento laboral, que se produce cuando el empleador, o sus compañeros de trabajo, ignoran a la víctima.

La segunda consiste en el menosprecio por las labores realizadas, que se desarrolla como una crítica destructiva y menosprecio, que muchas veces termina por obligar a los trabajadores a repetir sus trabajos, incluso, fuera de su horario laboral.

Y por último la excesiva carga laboral, que se traduce en el aumento de trabajo, o por el contrario, en la nula responsabilidad dentro de sus labores. En ambos casos la intención es despedir a la víctima ya sea por incumplimiento de trabajo como por necesidades de la empresa.

### **Desigualdad, dificultad y acoso laboral hacia las mujeres**

El estudio “Género y empleo, impacto de la crisis económica por covid-19” realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señaló que en pleno peak de la pandemia, es decir, entre mayo y julio del 2020, fueron 1.286.673 personas que declararon que no estaban buscando trabajo por la pandemia, mientras que las personas que no buscaron trabajo remunerado por razones de cuidados y quehaceres domésticos registraron una variación en 12 meses de 593% en el caso de las mujeres y 172% para ambos géneros.

Además, en el trimestre octubre-diciembre del 2020, disminuyó esta cantidad llegando a 343.383 personas, siendo el 57,4% de estas declaraciones correspondientes a mujeres. Así como quienes sí se encontraban trabajando en la misma fecha solo 4 de 10 mujeres lo hacían, mientras que para los hombres las cifras fueron 6 de cada 10.

En ese mismo trimestre, el 33,9% de las mujeres encuestadas declaró que la razón principal de no trabajar era porque realizaban trabajo doméstico y cuidados no remunerados en sus hogares, mientras que para los hombres esa razón no superó el 1,7% de los encuestados.

### **La brecha salarial en Chile**

Si bien en la Ley 20.348 del Código del Trabajo promulgada en junio del 2009, establece en su artículo 62 que *“el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo”*, sin embargo se aclara que no son consideradas arbitrarias *“las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”*, por lo que la igualdad salarial sigue siendo una realidad muy lejos de ocurrir en la actualidad.

Las brechas salariales por género en Chile varían desde el 30% al 20% aproximadamente. Así lo evidenció el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del trimestre de octubre a diciembre del año 2020, dando como resultado que los hombres ganan entre \$692 mil y \$450 mil, mientras que las mujeres cerca de \$551 mil y \$400 mil. En términos estadísticos la brecha de género en el ingreso medio del año de la pandemia se ubicó en -20,4% en desmedro de las mujeres.

Por otra parte, según el estudio “Participación de las mujeres en juntas directivas” de Board Members Survey Latam 2021, reveló que la participación femenina sigue siendo baja alcanzando sólo un 24% de las mujeres en cargos directivos en América Latina.

La investigación dio cuenta que los principales cargos ocupados por mujeres se distribuyen en un 39% como directora independiente, un 30% como directora externa y un 11% como directora interna.

Y en cuanto a Chile, el estudio arrojó que un 76% de las empresas tiene una participación inferior al 30% de mujeres en los cargos directivos, mientras que el 17% restante de las empresas indican entre un 40% y un 50% de participación de mujeres en juntas directivas.

Lo que significa que tan solo un 7% de las empresas en todo Chile posee más de un 50% de mujeres en sus directorios.

### **La esperanza en el convenio N°190 de la OIT**

El Convenio N°190 de la Organización Nacional del Trabajo (OIT), adoptado en junio del 2019, es la primera normativa que busca erradicar la violencia y el acoso en el trabajo en razón de género, se complementaría con la Recomendación 206, que orienta a los Estados a cómo implementar esta normativa a nivel país.

Este convenio define la violencia y acoso en el trabajo como *“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*. Este último entendido como la violencia dirigida contra las personas por razón de su sexo o género determinado e incluye el acoso sexual.

A más de un año de su promulgación, el Senado solicitó al Gobierno que se realicen las gestiones necesarias y se ratifique esta iniciativa. Sin embargo, hasta el momento el presidente de la República, Sebastián Piñera, no se ha manifestado al respecto.

La normativa que fue aprobada por 27 votos a favor y 4 en contra, hace hincapié en *“la necesidad de asegurar espacios laborales libres de violencia y acoso y en especial, erradicar la violencia y el acoso en razón de género del mundo del trabajo”*.

Además, este proyecto establece que las autoridades deben ratificar este convenio dentro de 12 a 18 meses siguientes a su adopción, por lo que Chile ya había excedido el tiempo solicitado.

## **CAPÍTULO 12:**

### **EN MEMORIA DE GALIA DÍAZ: ACOSO LABORAL POR FUERO MATERNAL**

La historia de Galia Díaz Riffo nos demuestra una vez más que, las mujeres por el simple hecho de ser mujeres pasan por las más sórdidas injusticias del sistema laboral chileno. Ella junto a sus 20 compañeros de labores fallecieron en el accidente aéreo del 2 de septiembre del 2011 en el archipiélago de la Isla de Juan Fernández.

Galia tan sólo tenía 36 años, esposa de Mario Parra y madre de Sebastián, Iñiqui y Ainara, quien sólo tenía 8 meses de vida cuando ella falleció.

Sus cercanos la describen como una mujer fuerte y muy comprometida en cada una de las cosas que hacía. Siempre preocupada de todos los detalles. Su objetivo era contribuir en el acceso a la cultura hasta en los lugares más recónditos. Por esta razón llevó más de 15 kilos en libros para los niños y niñas de la Isla en aquel viaje.

De profesión comunicadora audiovisual, ingresó a la división de Cultura del Ministerio de Educación en 1996. Con el paso del tiempo, cuando se creó el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes el 2003, se fue a trabajar al Departamento de Fomento y el Departamento de Ciudadanía y Cultura en la región de Valparaíso.

Sin embargo, durante sus últimos años de vida sufrió acoso laboral por parte de su jefa Macarena Barros Jiménez, hija de la ex ministra de Educación, Mónica Jiménez. Este acoso se produjo luego de que Macarena hostigara a Galia durante su pre y post natal. Tal situación fue denunciada un mes antes de su deceso a través de una carta dirigida al subdirector nacional del consejo, Gonzalo Martín.

En la carta enviada por Galia Diaz Riffo el 26 de julio del 2011, relata que durante el 2010 trabajó junto a Macarena como Coordinadora de la Unidad de Gestión Interna del Departamento de Ciudadanía y Cultura. Si bien la relación en un comienzo no tenía mayores inconvenientes, una vez que Galia inició su prenatal comenzó a recibir frecuentes llamados telefónicos por parte de su jefa, en los cuales le manifestaba una supuesta preocupación por las laborales que desarrollaría cuando regresara.

Tiempo después la citó para juntarse con ella en persona, en ese momento le propuso un nuevo trabajo en el equipo de Educación y Cultura, sin embargo, la insistencia aumentó cuando le dijo que debía presentarle una propuesta de trabajo ya que no la podía regresar a su anterior cargo.

Los llamados se intensificaron y Galia le solicitó que no insistiera hasta su retorno. Una vez que regresó de sus vacaciones, su jefa le designó un nuevo cargo, y desde ahí fueron cambiando sus funciones laborales.

Posteriormente, Galia solicitó al subdirector y a Barros, una autorización para trasladarse de trabajo. Y pese a que la primera respuesta por parte de ambos fue positiva, luego le dijeron que por instrucción del subdirector Nacional sólo podía cambiarse renunciando a su actual grado y optando por un grado 10 EUS, propuesta que finalmente no aceptó.

De esta forma, le ofrecieron la Jefatura de Sección de Comunidad y Territorio y aceptó el cargo. Sin embargo, a las semanas después le indicaron que debía trasladarse a la Dirección Regional porque “supuestamente” había incurrido en malas prácticas y el equipo no estuvo de acuerdo con su nombramiento.

De este modo Galia acusó a su jefa de ser continuamente maltratada, hostigada y coartada de sus oportunidades laborales desde su retorno al trabajo sin causa aparente.

Asimismo, destacó que durante esos meses sufrió amenazas de quedar sin tareas concretas; exclusión de responsabilidad en diferentes trabajos; tareas sin ninguna atribución ni espacio de desarrollo profesional; trato vejatorio y discriminatorio por su embarazo; se le estigmatizó delante de sus compañeros de trabajo; difamaron su imagen profesional; le bloquearon posibilidades de desarrollo profesional e invadieron su privacidad y descanso post natal; entre otros aspectos.

En este sentido, Galia dejó constancia de todo lo vivido en aquel entonces por el temor que más adelante recibiera una persecución respecto a una posible continuidad una vez finalizado su fuero maternal.

Luego de dar a conocer estos antecedentes, la Contraloría General de República determinó el 11 de diciembre del 2011 que el viaje que causó la muerte de Galia Díaz en la isla de Juan Fernández fue ilegal.

Esta resolución se asignó luego de que el ex diputado DC, Gabriel Ascencio solicitara a la entidad pronunciarse sobre la legalidad de la orden de enviar a Díaz al viaje en el archipiélago en comisión de servicio, mientras ella contaba con fuero maternal.

Según lo establecido en el Código del Trabajo, en su Libro II, Título II, “De la Protección a la Maternidad”, este contempla una normativa destinada a *“resguardar la estabilidad funcionaria, así como la salud de madre e hijo y el desarrollo de éste en su primera etapa de vida, regulando, entre otros beneficios, el derecho a alimentación de que se trata.”*

En este sentido, en el documento de Contraloría estableció que *“conforme a la normativa y jurisprudencia citadas, no se ajustó a derecho la orden o disposición en virtud de la cual la señora Galia Díaz Riffó debía cumplir funciones en la aludida localidad, puesto que ello hacía imposible, en la práctica, el ejercicio del derecho a alimentación de que gozaba, atendido que esa zona distaba de su lugar de residencia en más de 670 kilómetros, correspondiendo que la Contraloría Regional de Valparaíso inicie las diligencias*

*necesarias a fin de indagar las eventuales responsabilidades administrativas que de estas circunstancias derivaron para quienes lo hubieren ordenado”.*

Por otro lado, en ese entonces la presidenta de la Asociación Nacional de funcionarios del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, Marianela Riquelme Aguilar, efectuó una solicitud similar y agregó una denuncia acerca de diversas conductas, que, en su opinión, serían constitutivas de acoso laboral en contra de la exfuncionaria, por lo que se ordenó instruir un sumario administrativo para verificar los hechos y hacer efectivas las responsabilidades a que hubiere lugar.

## **CAPÍTULO 13:**

### **LA NECESIDAD ECONÓMICA COMO LIMITACIÓN LABORAL**

Karina Maturana, de 24 años, vive en la comuna de San Bernardo. Desde los 14 años comenzó a trabajar en pequeñas cosas, primero recolectando arándanos en temporada de verano, luego a los 17 como asistente de juegos en un mall, mientras retomaba sus estudios de educación media paralelamente. Luego la despidieron y comenzó a buscar trabajo en distintos lugares, pasó por tiendas, heladerías, juegos infantiles, hasta que quedó cesante durante 8 meses. La angustia de no encontrar trabajo se hacía cada vez más fuerte hasta que llegó a trabajar a una de las “icónicas e históricas” panaderías de su comuna, la panadería Chile- España fundada en 1954.

*“Yo en ese tiempo estaba super mal de plata y en mi casa también porque nos despidieron al mismo tiempo con mi mamá. Entonces quedamos super mal y necesitaba la plata. Acepté porque me iban a pagar al tiro semanalmente e iba a poder tener plata mientras buscaba otra cosa, no me quedó de otra, no podía seguir esperando”,* recordó.

Los horarios de trabajo eran por turnos y rotaban semanalmente, desde las 6.45 de la mañana hasta las 14.30 de la tarde, y desde las 15.00 hasta las 21.00 de la noche. Sin embargo, trabajaba todos los días y sólo tenía un domingo al mes libre. Pese a esto, les pagaban el sueldo mínimo y no les consideraban las horas extras. De todas maneras, Karina decidió quedarse porque, tras la llegada del estallido social y la pandemia, la panadería se transformó en un trabajo de primera necesidad así que lo veía como un sustento más seguro de mantener.

Pero con el tiempo empezó a notar las malas condiciones de trabajo. A veces no les dejaban desayunar, tener una colación o algún descanso. Contaban con un libro que debían firmar a diario su horario de ingreso y salida, sin embargo, no les consideraban los horarios

extras, y los domingos no las dejaban firmar el libro. *“Ellos tenían escrito con lápiz mina esas partes como “día libre” siendo que nosotras trabajábamos igual”, afirmó.*

Y cuando rara vez lograban tomar desayuno, Karina cuenta que lo hacían en una esquina de un mueble y para sentarse ocupaban una jaba de bebidas. Eso era todo.

*“Después pasó el tiempo y empezaron a aparecer los malos tratos, nos garabateaban y gritoneaban delante de la gente (...) Por ejemplo, revisaban todo lo que hacíamos, en un momento nos prohibieron hablar entre nosotras como compañeras. No podíamos hablar mientras atendíamos a los clientes. De repente nos decían “por estar conversando hacen mal las hueas po’ niñitas” y cosas así. O de repente si alguien cometía un error o cosas así decían ‘pero cómo conchadesumadre van a hacer las cosas así si ustedes saben cómo tienen que hacer’”, reconoció.*

Además, no sólo debían atender la panadería, sino también una botillería que tenían los dueños al lado del local. Pese a no estar especificado eso en su contrato laboral, debían atender esta botillería enfrentándose a personas generalmente agresivas y en constante estado de ebriedad.

Por otro lado, los malos tratos se veían reflejado en distintos aspectos entre sus compañeras y compañeros, y en especial, con quienes no eran chilenos.

*“Yo tenía un compañero de trabajo ahí que era haitiano y con él hacían racismo. Cosa que a mí igual me marcó mucho psicológicamente porque yo no soy una persona de carácter fuerte, y ver cómo lo trataban a él eran cosas que a mí todos los días me dejaba llorando. Porque yo decía ‘cómo una persona puede aguantar que lo traten así’, no hay justificación”, confesó.*

La mayor parte de los malos tratos que recibían sus compañeras y ella provenían de sus jefes. Sin embargo, Karina recibió acoso directo por parte de uno de sus compañeros, un panadero quien llevaba más de 40 años trabajando en el lugar.

*“Él me miraba mucho y hubo una ocasión en que él se refirió hacia mí con palabras de connotación sexual. Y no lo escuché directamente porque lo dijo cuando yo salí de donde ellos preparaban las cosas. Lo escuchó mi compañera porque ella se quedó ahí adentro. Y él llegó y lo dijo así no más, sin cuidado alguno delante de todos los compañeros refiriéndose a que le gustaba mi poto. Estas fueron sus palabras: ‘que tenía una bendición de poto’ y yo igual me sentí super mal porque es una persona mayor, es un viejo, me dio asco. Me sentí super pasada a llevar, así que lo hablé con mis jefes y no hicieron nada. Ninguno me ayudó, no hablaron con él ni nada. Lo único que me dijo uno de los jefes fue: ‘entonces cuando vayas para atrás tienes que entrar con el celular grabando para ver las evidencias’. Siendo que uno pasaba 15 veces por ahí en todo el turno”, declaró.*

En este sentido, como Karina no obtuvo el resultado esperado tras solicitar ayuda, decidió ir ella misma a hablar directamente con este compañero de trabajo y así buscar una solución.

*“Le dije que a mí no me interesaba estar escuchando sus palabras y cómo se refería a mí y tampoco tenía porqué hacerlo. Que él tenía que respetarme, así como yo lo había respetado todo el tiempo que estaba ahí”, afirmó.*

Sin embargo, Karina cuenta que este señor se alteró después de ese reclamo y comenzó a tener conductas agresivas con ella. Esta situación se reflejaba en los malos tratos verbales, en insultos y garabatos.

*“Me defendí, pero me salí de mis casillas y le grité un montón de cuestiones. Yo no sirvo para este tipo de ambientes entonces yo me puse a llorar. Salí llorando desde la parte de atrás y cuando llegué a delante estaban mis jefes ahí parados con mis compañeras, y mis compañeras me decían que este tal por cual es así, que es su costumbre tratar mal a las*

*mujeres, que mujer que ha pasado por ahí ha tenido problemas con él. Y mis jefes ahí mismo y nadie hizo nada. No se me acercaron, no me preguntaron qué había pasado, siguieron en lo que estaban, no les importó en lo más mínimo. Por lo tanto, siento que se sumaba la violencia que vivimos ahí. Todos se resguardaban entre sí”, señaló.*

### ***Los malos tratos se agudizaron con la pandemia***

Cuando comenzó la pandemia, Karina relata que en el horario de salida las dejaban irse solo una hora antes del toque de queda, por lo que tomar locomoción en ese horario se volvía complicado y peligroso. Muchas veces tuvo que tomar taxi con sus compañeras y pagarlo a medias.

*“Los jefes nunca tomaron en cuenta que el domingo no hay locomoción a las 6 de la mañana. Acá al menos empieza a pasar tipo 7, así que siempre tenía que hacer malabares el domingo para llegar a esa hora. Teníamos que pasar caminando por el lado de todos los curados que estaban en la plaza a esa hora, era mucha la exposición. Lo mismo pasaba de noche. Constantemente nos estábamos exponiendo a cosas así”, sostuvo.*

Además, Karina relata que una vez a una de sus compañeras de trabajo la intentaron asaltar, por lo tanto, llegó más tarde al trabajo, siendo inmediatamente cuestionada por los jefes sin empatizar con la situación vivida.

Pese a todos estos antecedentes, decidió seguir trabajando en ese lugar porque la necesidad económica la obligaba a mantenerse. Ni su familia ni su pareja contaba con un trabajo estable debido a las complicaciones de la pandemia, así que no vio más alternativa que continuar. Sin embargo, afirmó que de no haber sido por eso se hubiese ido hace mucho tiempo atrás.

### ***Las consecuencias físicas y psicológicas***

Con el tiempo Karina se cansó de los malos tratos, estaba aburrida de sólo tener un domingo al mes libre y eso le empezó a pasar la cuenta. Comenzó a tener dolores muy fuertes de cabeza, desarrolló migrañas agudas, tenía náuseas, mareos repentinos, comenzó a sufrir ataques de pánico, episodios depresivos y desarrolló una tendinitis en su mano derecha por el esfuerzo físico que hacía en su lugar de trabajo.

Acudió al médico por estrés laboral, sin embargo, muchos psicólogos y psiquiatras en centros de salud privado no la quisieron atender, diciéndole que ella debía ir a una mutual, pero su trabajo no les facilitaba esta opción. Por ejemplo, si alguna de sus compañeras o ella tenía algún accidente laboral debían asistir a urgencias de un consultorio. De esta manera, todas las consecuencias psicológicas y físicas que le dejó este trabajo debían atenderse de forma particular.

De esta forma, Karina intentó hacer una denuncia que apuntaba a las malas condiciones de trabajo, pero no la pudo concretar porque no contó con las pruebas suficientes que requería para iniciar la demanda. Sin embargo, dejó una constancia en la Inspección del Trabajo. Por otro lado, relató que la panadería ya contaba con reiteradas multas por incumplimiento en las condiciones de trabajo, y dos demandas anteriores de casos de mujeres que cumplían las mismas labores de ella y que también sufrieron violencia laboral.

*“Uno de esos casos me enteré porque una de mis compañeras de trabajo me contó, y la otra me enteré porque mi pareja trabajando en la construcción se topó con un caballero y conversando le contó que su esposa había trabajado ahí, que él fue hasta a pegarle a los viejos que trabajan ahí porque la insultaban, garabateaban, y ella se aburrió, los demandó y ganó la demanda”, señaló.*

Con lo mal que lo estaba pasando en su lugar de trabajo, comenzó a pedir licencias médicas. Reconoció que nunca ha sido una persona agresiva, pero con toda la acumulación de carga, de estrés y de malos tratos, su personalidad comenzó a cambiar.

*“Esto me dejó mal a mi como persona, porque yo nunca fui una persona que tuviera reacciones agresivas por decirlo así, siempre sabía sobrellevar bien los problemas, pero después de esto ante cualquier problema exploto. Y yo siento como mi cuerpo hierve de rabia que me provoca cualquier cosa y todo al final termina en llanto. Esto me cambió mucho en mi personalidad. Entonces yo me dije a mi misma, yo no soy así, así que ya no más, nada más”, sostuvo.*

Por otra parte, cuando se le consultó acerca qué le diría a las mujeres que pasan por este mismo tipo de situaciones destacó que es esencial ofrecer un apoyo psicológico.

*“Uno desde fuera siempre dice ‘por qué no hiciste esto o lo otro, por qué no me defendí y cosas así’, pero en el momento en el que estás en esa situación uno se paraliza, no sabe cómo reaccionar, una no siente la valentía para reaccionar a esas cosas. Entonces, lo primero sería ofrecerles este apoyo psicológico y darles la valentía para que puedan hacer algo desde el principio y que no deben aguantar este tipo de cosas. Porque lamentablemente si nosotras seguimos aguantando este tipo de cosas ellos van a seguir haciéndolo. Yo sé que ahora no tengo que aguantar estas cosas, que me tengo que hacer valer, que se me debe respetar”, afirmó.*

Finalmente, Karina renunció a su trabajo, y confesó que aún le enoja pensar en el prestigio que tiene la panadería y que las personas la consideren como una de las “mejores en la comuna”, sin ver todo el daño que causaba detrás y que seguirá causando para sus compañeras que se quedaron trabajando en ese lugar.

En la actualidad, está haciendo un curso de manicura por la INJUV, con el fin de independizarse. *“Creo que esta mala experiencia me sirvió, bueno todos quieren ser independientes, pero esto hizo darme cuenta que yo no quiero volver a pasar por estas cosas”.* Sin embargo, siente que la tendinitis que le provocó el trabajo le ha afectado en su nuevo emprendimiento y espera poder tratar a tiempo su enfermedad para por fin volver a empezar.

## **CAPÍTULO 14:**

### **CUANDO EL ACOSO SEXUAL SE CONVIERTE EN ACOSO LABORAL**

Katherine Gutiérrez, de 28 años, es técnico en enfermería con especialidad en urgencias y atención prehospitalaria en trauma. También conocida por sus cercanos como “Mon Laferte”, lleva el mismo corte de pelo desde los 12 años, y sus reconocibles tatuajes rompen los estigmas del personal de salud, lo que la hacen destacar y ser recordada en todos los ambientes en los que se rodea. Además, fue la primera paramédica que trasladó a la primera paciente COVID en Santiago. Pero el camino para llegar a esto no fue fácil, postuló por más de 4 años al SAMU metropolitano, y tras ganar el concurso público de la convocatoria pudo ingresar a su trabajo soñado, un sueño que como ella reveló, terminó convirtiéndose en una pesadilla.

Ingresó al SAMU metropolitano en diciembre del 2018, e inició sus actividades en la base 23 durante 3 meses. En esta base hay dos cabañas, la primera donde están los reanimadores, enfermeros, kinesiólogos y conductores, quienes trabajan en los móviles avanzados. Y en la segunda cabaña están los técnicos paramédicos o técnicos en enfermería que trabajan en los móviles básicos. Cuando no hay rescates, esta base se convierte en su hogar, ahí comen, duermen, se bañan y conviven con sus compañeros de trabajo.

Cuando llegó a trabajar ahí, confesó que llegó “muy nueva” por lo que su desempeño se remitió a aprender de sus compañeras y compañeros para así ganar mayor experiencia. Sin embargo, uno de sus compañeros conductores, Héctor Pizarro, comenzó a acercarse más a ella y a incomodarla con sus comentarios.

*“Yo en ese tiempo estaba aprendiendo a tatuar, entonces él se me acercó y me empezó a hablar de que se quería arreglar un tatuaje, entonces por ahí empezó el enganche, a mí en*

*general me hablan por tatuajes porque estoy muy tatuada... Entonces ahí yo le di algunos consejos de eso y ahí empezamos a conversar”, señaló.*

Además, agregó que un día les tocó trabajar juntos en un móvil básico y comenzó a insistirle en que salieran juntos. *“Me decía ‘ya po Mon salgamos un día, de aquí del portón para afuera nadie se tiene que enterar’, y yo lo quedé mirando así con cara de ‘¿¿perdón?? ¿a qué va esto?’. Yo iba a un procedimiento nada que ver, no sé en qué contexto salió eso y le cambié el tema para no entrar en discusiones.”*

Sin embargo, la situación se volvió cada vez más complicada. De esta manera, cada vez que les tocaba trabajar juntos, él seguía con sus comentarios incómodos que no le dejaban salida a Katherine.

*“Después me tocó trabajar en el móvil avanzado con él. Yo estaba arreglando la camilla, limpiando el móvil, haciendo el aseo, contando los medicamentos, me agaché y me dijo: ‘ya po Kathy no hagái eso no veí que lo haces a propósito’... y yo dije ‘¿qué cosa?’ haciéndome la tonta para evitar conflictos. Porque yo decía pucha soy nueva si digo algo me van a echar. Siempre tuve miedo de que me echaran”, reconoció.*

Y los comentarios no se detuvieron, siempre que podía, el conductor hacía alguna referencia sexual al cuerpo de Katherine.

*“En otra ocasión, luego de un traslado en la Posta Central, me puse a ordenar unas cosas en el móvil y de nuevo empezó con comentarios así: ‘ya po no te agaches así que para la otra no perdono. Y yo quedándome callada, incómoda, no hallaba a quien contarle, me sentía súper incómoda trabajando con él”, relató afectada.*

Asimismo, agregó que un día venía llegando de un turno, y él venía detrás de ella y le dijo: *“‘oye Kathy hoy día te amaneció el potito más rico’ haciendo un gesto con las manos, y ahí yo dije ya noooo, está hueá no puede ser. Después él entró a mi habitación, y yo estaba*

*con una polera de pabito y empezó a criticar mi forma de vestir. Después mi forma de maquillarme... y así. Él me molestaba siempre que estábamos solos, si yo hubiese tenido testigos tal vez hubiese sido otro el cuento”.*

Katherine ya no aguantaba más, lo único que quería era evitarlo y que ya no le dieran turnos junto a este compañero, pero lamentablemente lo seguían haciendo y él seguía con sus comentarios, incluso por WhatsApp cuando debían ponerse de acuerdo para salir a realizar los traslados:

*Katherine Gutiérrez: ¿Vamos o no?*

*Héctor Pizarro: A donde quieras voy contigo. Te ves rica en la foto. Estás papo.*

*Katherine Gutiérrez: Era por el traslado*

*Héctor Pizarro: Ah ok, pero igual piola*

*Katherine Gutiérrez: No me gusta que me digan eso, nada que ver*

*Héctor Pizarro: jajaja.*

El tema la tenía angustiada. No sabía con quién hablar de esto, así que recurrió a su amigo Juan Agurto, con quien acordó que cada vez que le dieran turnos con este conductor hicieran un cambio en el que él se quedaba con el conductor y ella iba a cubrir el turno de su amigo.

No obstante, el supervisor de área, Mauricio Concha, se dio cuenta de este cambio y llamó por teléfono a Katherine. Ella le insistió que no quería compartir móvil con este compañero así que le mostró los pantallazos de la conversación por WhatsApp. Él le pidió que se presentara en el área central para conversar sobre lo ocurrido.

*“Yo fui al área central, le conté a don Mauricio todo lo que había pasado. Yo no lo acusé para que se hiciera un sumario, yo tenía miedo de que me echaran, yo no lo acusé para que fuera juzgado, yo lo acusé para que no me subieran más a los móviles con él, yo no pedía nada más, ni que lo echaran, ni que se hiciera conocido esto, porque yo estaba cagada de miedo”, reconoció.*

Sin embargo, los coordinadores decidieron iniciar un sumario y cambiar de base tanto a Katherine como al conductor. Pero ella temía su reacción, sabía que Héctor era una persona muy impulsiva y prepotente.

*“Después de eso él me fue a buscar a la pieza, yo me tuve que encerrar, estaba muerta de miedo. Me quedé callada, no le dije a ningún compañero nada, porque cuando uno inicia un sumario no puede hablar de lo que pasó, entonces el Héctor (conductor) agarró sus cosas y se fue, yo terminé el turno y esto se comenzó a hablar”, señaló.*

Los turnos siguientes para Katherine fueron muy incómodos. Uno de sus compañeros conductores, “el Hermes”, la llamó cuestionando su actuar, pero ella se defendía respondiéndole que ella ya le “había parado los carros antes” y ya le había dicho que no le gustaba que le hablaran así.

*“Entonces no sé cuál es la forma más adecuada de decirlo porque yo se lo dije de buena manera y él siguió. Y el Hermes me subió y me bajó, y yo llorando a moco tendido, cagada de miedo pensando que podía aparecer en cualquier parte, porque si fue violento en la forma que lo dijeron, me esperaba cualquier cosa, tenía miedo”, sostuvo.*

Tras estos altercados, Katherine fue trasladada a la base de Maipú donde estuvo un día y luego la trasladaron a la base del Sótero del Río. En esta base se rumoreaba sobre lo que había pasado, pero nadie sabía aún de quién se trataba, hasta que hubo un paro de trabajadores del SAMU por condiciones laborales en el año 2019. En este paro se encontraban los trabajadores de todas las áreas y entre conversaciones se enteraron de que la que había tenido el conflicto con el conductor había sido ella.

*“Ahí, él les contó que yo lo había provocado y que por eso ahora tenía problemas con su señora. Aquí el tema se dividió. Muchos me apoyaron, otros fueron más neutros, y otros simplemente, desde que supieron que yo fui, me hicieron la vida imposible. Por ejemplo, yo recibía el móvil completo para hacer los traslados, y al rato después le faltaban cosas, me*

*robaban artefactos, por lo tanto, recaía en mí la culpa de las cosas que se habían ‘perdido’, y ahí yo tenía que ir y conseguirlas de nuevo”,* relató.

Lo mismo le pasó cuando la trasladaron a la base del Hospital Barros Luco, también le sacaban o escondían los implementos del móvil de trabajo. En ese lugar Katherine sufrió aislamiento laboral.

En todo el proceso del sumario, tanto a Katherine como al conductor Héctor Pizarro, les hicieron un perfil psicológico analizando la conversación de WhatsApp que tenía como evidencias. Sin embargo, Katherine acusa que el psicólogo del SAMU, Aníbal Vallejos, la culpó de lo que había pasado diciéndole que ella “habría permitido” que él le hablara así tras responderle “livianamente” en la conversación.

*“Y recién a fin de año empecé a comprender que la culpa no la tenía yo. A mí me apuntaron con el dedo mis compañeros, hasta el día de hoy si me ven en la urgencia me apuntan, que yo soy la “conflictiva” por haber hablado, pero yo simplemente no me dejé pasar a llevar. Algunas mujeres me apoyaron y otras no, y con las mujeres que me apoyaron me dan las gracias hoy en día, porque gracias a mí en las orientaciones para los cabros nuevos que llegan se habla de cómo es el trato con la mujer y sobre el tema del acoso sexual y el acoso laboral. Y eso antes no lo hacían”,* afirmó.

Debido a todos estos conflictos, y a los que se fueron desarrollando con sus demás compañeros de trabajo, a Katherine la desvincularon y le hicieron firmar su renuncia. Ella se negó porque en esos momentos estaba embarazada. Sin embargo, su embarazo no fue viable y perdió a su bebé un mes después de su despido. De esta manera, Katherine inició un reclamo en Contraloría porque la habían despedido estando embarazada, además de estar en sumario. Por otra parte, se dio cuenta que el sumario no avanzaba y que el abogado que estaba a cargo del caso lo habían despedido y en su lugar pusieron a Marcelo Troncoso, quien era jefe de área y amigo de Héctor Pizarro. Sabía que ya no tendría una resolución positiva.

## **“Mi vida es un tormento, Mi vida es un lamento” (Mon Laferte)**

Las consecuencias que vivió Katherine luego de todo este proceso fueron abrumadoras. Psicológicamente no se encontraba bien, ya no le gustaba arreglarse, ni maquillarse y la ropa ancha se convirtió en su vestimenta de todos los días. Tras su despido empezó a trabajar en la urgencia de la Posta Central, y confiesa que ahí empezó su depresión.

*“Yo ya no dormía en mis turnos, me alejé de la gente, dejé de hablar con mis compañeros, no comía con ellos, empecé a tratar mal a mi pareja, y cuando decidí aceptar esta ayuda psicológica ya era tarde. Me dieron unos medicamentos, los fui a comprar... me los tomé y aun así no me hacían efecto. Y yo en la noche colapsé, había terminado con mi pareja, y realmente no sé qué me pasó, pero yo me intenté suicidar. Hasta el día de hoy no me acuerdo. Desperté hospitalizada”, confesó.*

Tras esta situación, Katherine fue trasladada al Hospital Psiquiátrico Dr. José Horwitz, y reconoció que no entiende cómo pudo pasar eso por su mente, nunca había hecho algo así, pero todo lo que vivió en el SAMU fue el detonante de muchas consecuencias en su vida.

*“Yo soy mamá: tengo un hijo de 9 años y mi hijo no tiene papá entonces somos los dos solos... Yo nunca había hecho algo así. Yo siempre pensé que todo lo que pasó fue mi culpa, porque el SAMU me echó la culpa, porque el SAMU me discriminó, y siempre he pensado en el SAMU como mi trauma. Cuando pendeja era lo que más amaba, porque me gustaba la pega que se hace ahí, pero el ambiente ensució mi sueño y me frustré”, relató emocionada.*

*Y agregó: “Te juro que todo esto que pasó fue como una canción de la Mon Laferte... Fue un tormento... te juro que fue un tormento. Perdí mi pega, perdí a mi perro, que falleció al mismo tiempo, perdí a mi guagua que estaba esperando y perdí a mi pareja. Fue todo junto, colapsé”.*

La lucha de Katherine fue sostenerse del amor que tiene por su hijo. Aferrarse a la idea de estar bien por él. Además de recibir apoyo de una gran amiga quien, después del alta que le dieron en el hospital, se quedó durante dos semanas viviendo junto a ella para cuidarla.

Actualmente, decidió partir desde cero e irse de Santiago, ahora vivirá en el sur del país con la esperanza de olvidar lo sucedido, de encontrar un lugar donde se sienta tranquila, aferrándose a la idea de no perder la esperanza y que sus sueños no se vuelvan a apagar nunca más por alguien más.

## **CAPÍTULO 15:**

### **HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO: CUANDO EL ABUSO LO EJERCE UNA MUJER**

Javiera Bruna, de 33 años, es fonoaudióloga en la especialidad de voz, académica de la Universidad de los Andes, colaboradora en el diario El Mostrador en la sección Braga y actualmente estudiante del magíster en Comunicación Social de la Universidad de Chile. Pese a que de niña su pasión era estudiar teatro, siempre vio su profesión como una puerta que le permitiría desarrollarse en el área de las artes escénicas, gracias a su especialidad puede trabajar haciendo terapia vocal a personas que trabajan con su voz o que tienen patologías vocales. Sin embargo, el desarrollo de su área profesional no está exenta de limitaciones y por lo tanto cuesta más conseguir el trabajo soñado para ella. Es así como debido a compromisos económicos que había adquirido, comenzó a trabajar en la Escuela de Lenguaje “El rincón de Josefina” en la comuna de Renca.

Esta escuela particular subvencionada recibe a niños de 3 a 5 años con el fin de ofrecer un tratamiento integral para la superación de su trastorno del lenguaje. La directora del establecimiento es Mariela Montaner Lucero, a quien Javiera denuncia por haber recibido acoso psicológico y hostigamiento laboral de parte de ella.

Javiera sintió que comenzó este trabajo con un hecho de violencia laboral, debido a que ella ingresó a trabajar de manera provisoria como fonoaudióloga en el año 2017, ya que la fonoaudióloga de la escuela estaba con licencia médica. Sin embargo, cuando se le acabó la licencia y regresó a su trabajo, se dio cuenta que su puesto estaba ocupado por ella, por lo que fue desvinculada en el acto.

*“Después de eso la fonoaudiología anterior se fue y seguí trabajando yo, ahí te das cuenta de que la estabilidad laboral es algo que te atrapa mucho así que uno se queda ahí no más”, confesó.*

Además, recuerda que había varios aspectos que le incomodaban en su relación laboral, *“de partida éramos puras mujeres trabajando, era un ambiente super tóxico, se generaban muchos cahuines en ese lugar, convivir todos los días con comentarios como: ‘que está fea, que está gorda, que le falta pico por no tener pareja...Me lo dijeron, entonces eso me tenía mega chata. Y, por otra parte, mi jefa tenía ciertas rutinas de poder...Mezclaba mucho la jefatura y la amistad. Mi jefa era muy amiga de una de mis compañeras, y yo después con el tiempo también me hice amiga de esa compañera, entonces a mi jefa como que no le gustaba mucho eso, cuando nos veía juntas se desquitaba con una de las dos, y ese tipo de cosas pasaban y era fome igual... Pero yo era más chica, no tenía experiencia entonces entraba en ese problema de la dominación.”*

Pese a que su jefa le daba ciertas facilidades, como, por ejemplo, permiso para que se fuera antes a sus clases, siempre se regía en una relación de ofrecer cosas a cambio, buscando a través de la confianza dominar a sus trabajadores.

De esta manera, Javiera sintió que la relación se quebró totalmente cuando llegó el estallido social. En ese tiempo, ella vivía en pleno Plaza Italia por lo que salir de su casa, de por sí, era un peligro constante. Si llegaba después de las 16 o 17.00 horas del trabajo, todas las estaciones se encontraban cerradas y debía caminar en medio de manifestaciones por lo que se demoraba más de lo habitual en llegar a su casa.

*“Las micros se habían puesto súper irregulares en su recorrido. Antes tomaba una micro que pasaba por afuera de la escuela y después ya no pasaba, entonces era complicado, todo lleno de lacrimógenas... Y no me afectaba sólo a mí, en ese tiempo vivía con 4 amigas y las 4 teníamos ese problema de salir a trabajar. Para salir en la mañana tenía que salir con lentes, con bandana, para cruzar la plaza Italia y tomar una micro para llegar allá, o incluso hacer dedo”, afirmó.*

De esta manera, Javiera le preguntó a su jefa si podía trabajar desde su casa o en otros horarios, pero ella se negó rotundamente.

*“Yo le decía: ‘pero están pasando cosas muy fuertes afuera de mi casa’, había pacos que estaban afuera violando mujeres y niñas, eso pasaba afuera del Parque Bustamante, entonces yo me sentía en peligro, no estaba tranquila... De verdad era una zona cero, de conflicto y violencia de Estado, de la gente, de protestas, quemas, encapuchados, delincuencia, había de todo en ese mismo lugar. Y no era una exageración mía ni de las personas que vivimos ahí, porque eso sucedió realmente, lo vivimos a diario. Era una situación que se estaba viviendo así y mi jefa no lo supo comprender. Y para peor, para ponerme la pata encima como ejercía su poder, me dijo: ‘es que tú no te tienes que preocupar, porque tú andas con la cara descubierta, a las que violan son a las cabras que andan con la cara tapada, a esas las violan’.”*

*“Y cuando me respondió eso yo dije: ‘ya chao, no tengo nada más que hacer acá’. Sentí que no podía relacionarme más con una persona que era capaz de decir eso, no me puede decir eso, lo sentí muy violento”, agregó.*

Tras esta conversación, Javiera intentó renunciar, sin embargo, dependía aun económicamente de su trabajo y eso la atrapaba. Intentó negociar su salida, pero luego recibió disculpas de parte de la directora.

*“Se puso a llorar así montando todo un show, y para mí eso era un vínculo laboral no un vínculo emocional. Entonces ahí rechacé un poco esa pedida de perdón, casi como si fuera una relación amorosa esta cuestión po... y es una relación laboral no más po’. Pero ella tiene este problema de no saber manejar sus vínculos emocionales con sus empleados”, sostuvo.*

Este no había sido el único conflicto que habían tenido mutuamente. Anteriormente la directora le recalcó constantemente actitudes negativas que veía en ella. *“En otras*

*discusiones ella me había dicho que yo era débil emocionalmente, que yo no me quería, que yo tenía baja autoestima, entonces yo ya sabía cuál era la imagen que ella tenía de mí”, señaló.*

Posteriormente a este hecho, en el mes de diciembre del 2019 Javiera tuvo un accidente en bicicleta y se fracturó el brazo, por lo que le dieron licencia y volvió a trabajar en marzo. Desde ahí en adelante las cosas cambiaron, le hicieron un aislamiento laboral y social.

*“Cuando llegué en marzo a trabajar, me enteré de que la escuela ya llevaba una semana funcionando y a mí no me habían llamado, ahí el conflicto ya estaba desatado... Después vino la pandemia, trabajé online todo el año, nunca tuve un feedback de parte de ella, sólo me remití a mandar algunas actividades y tareas por internet, pero ella no me consideró para nada, yo le mandaba correos pidiendo feedback o algún reporte y nada, nunca me respondió ningún email, estuvimos así hasta noviembre... Y en noviembre me citó un día a trabajar... y también fue algo muy preciso, cuando entré nadie me saludó, fue una cuestión súper incómoda”, expresó.*

Además de lidiar con los problemas en su trabajo, en ese tiempo el papá de Javiera enfermó, le dio un infarto, estuvo hospitalizado en la UCI por 8 días y después le dio covid-19 dentro del hospital. La incertidumbre que tenía Javiera era agobiante, por una parte, se encontraba todo el tiempo cuidando a su papá sin saber qué era lo que podía pasar, por otra parte, desde la escuela no recibía ningún tipo de comunicación, pensaba realmente que la querían despedir. *“Era estar viviendo una ruleta rusa de incertidumbre...”* aseguró.

Tiempo después su padre falleció, ella le avisó a su jefa de lo ocurrido diciéndole que no iría a trabajar. Su jefa le recomendó tomar licencia, e incluso, asistió al funeral.

*“Ella me llamó por teléfono y me dijo que extendiera la licencia porque había mucho trabajo y ella no sabía si yo estaba en condiciones emocionales de enfrentarme a eso. Porque supuestamente yo iba a estar atendiendo a un paciente y me iban a dar ganas de*

*llorar y no me iba a poder ir a llorar a ninguna parte, entonces cómo iba a hacer eso”, señaló.*

Sin embargo, las recomendaciones de su psiquiatra era efectivamente volver a retomar de a poco sus actividades habituales. Cuando Javiera volvió a trabajar, se dio cuenta que el panorama no era tan así como se lo habían explicado, no había tanta trabajo y aseguró que lo único que estaba haciendo la directora era aburrirla, la estaba hostigando.

Además, señaló que cuando volvió a trabajar, habían contratado a una nueva fonoaudióloga que estaba ocupando su puesto de trabajo, y cuando volvieron a clases presenciales nunca le avisaron, dejándola al margen completamente de sus funciones.

Paralelamente a esto, cuando volvieron a clases presenciales, entendiéndose que por ordenanza del ministerio los niños y niñas pueden ir voluntariamente a la escuela, comenzaron a asistir muy pocos alumnos de forma presencial, y como la escuela se paga por subvenciones del estado, estas subvenciones se calculan por la cantidad de estudiantes que asisten a clase. De esta manera, la directora le solicitó a Javiera que falsificara el registro de asistencia, pero ella se negó enfáticamente, porque eso significaba un delito de apropiación indebida de recursos del Estado. Pese a esto la directora lo hizo igualmente.

*“Yo le pregunté directamente si ella quería seguir o no trabajando conmigo y ahí ella me dice que obvio, que ella me tenía super considerada todavía. Luego de eso ella metió al tiro lo emocional... Yo le dije que no mezclara lo laboral con lo emocional y ella ahí me saca en cara y me dice que ella sí lo hacía y que por algo había ido al funeral de mi papá... Y ahí me fui... pedí licencia y no volví a trabajar más”, explicó.*

## **Consecuencias del hostigamiento laboral**

Javiera intentó hacer la denuncia correspondiente por hostigamiento laboral, sin embargo, desistió porque sabía que no encontraría la justicia que necesitaba, por lo que su abogado es quien se está encargando de hacer todos los trámites para entenderse con su empleadora.

*“Igual he estado mal con esto emocionalmente y me siento muy desprotegida. Lo que realmente me vulneró fue la violencia psicológica, el aislamiento y el hostigamiento laboral. Lo que realmente me hizo sentir vulnerada es que mientras yo estaba pasando el duelo de mi papá ella juzgara mi estado emocional para volver a trabajar. Para mí es violencia que ella me haya pedido que extendiera mi licencia en medio de mi duelo... pero eso lamentablemente no es válido para los juicios”,* sostuvo.

Cuando se le preguntó sobre qué les diría a las personas que están pasando por este mismo tipo de situaciones respondió *“que renuncien... que se vayan, que no importa. Porque al final una mala relación laboral puede llegar a ser infinita... Yo creo que es importante irse, organizarse económicamente, construir una red de apoyo, buscar otro trabajo, planificar irte, pero irte... porque nadie se merece estar así en el trabajo. Es donde más tiempo pasas y también eso contribuye en tu autoestima.”*

Y en cuanto a qué les diría a las personas que ejercen este tipo de violencias, Javiera respondió: *“a las personas que son jefes los mandaría a hacer cursos de liderazgo... (risas) hay que aprender a ser jefe. Yo no creo mucho en la meritocracia, pero siento que para algunas cosas uno necesita haber recorrido un cierto camino en la vida que te ayude a ser una persona óptima para resolver conflictos”,* concluyó.

## **CAPÍTULO 16:**

### **EL CARENTE APOYO INSTITUCIONAL**

Si bien existe un marco normativo para abordar la violencia y agresiones sexuales que se producen en el contexto laboral, este no resulta suficiente al aplicarlo en casos de la realidad, la complejidad de contextualizar y definir lo que entendemos por violencia resulta difícil a la hora de obtener soluciones.

Yoselin Fernández, periodista de la Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres sostiene que *“la violencia contra las mujeres en términos jurídicos no existe en el Estado de Chile y eso significa que no hay políticas públicas, porque son parciales y fragmentadas, no hay presupuesto ni plata para hacer cumplir las leyes, y lo más importante, no hay plata para establecer ciertas políticas públicas de prevención y educación.”*

Agregó que *“está plagado de casos de negligencia institucional cuando se trata de crímenes de mujeres y eso se puede ver. La negligencia, la misoginia, el machismo, las policías no buscan a las mujeres cuando desaparecen, podríamos hablar horas solamente de esa situación. Y el Estado no está haciendo nada para que eso no suceda, es lo más terrible”.*

En esa misma línea, explicó que no existe una perspectiva de Derechos Humanos para los funcionarios públicos, jueces, policías, fiscales y legisladores, dando como resultado que la violencia sea un problema estructural.

*“Es solo ver cuando se está discutiendo en el Congreso el aborto en las tres causales, porque no hay una perspectiva básica de comprender que esto es una cuestión de derechos humanos de las mujeres. Y sin esa perspectiva todo lo que haga el Estado va a ser insuficiente”*, señaló la periodista.

A estos dichos se sumó en conversación María Cristina Díaz, abogada y directora de la Red de Apoyo Acoso Laboral Galia Díaz, quien señaló que *“también hay organizaciones, empresas privadas e instituciones públicas que son acosadoras, porque aceptan, permiten y promueven el acoso laboral.”*

*“En el ámbito privado se supone que las personas deben ir a la Inspección del Trabajo y allá uno se encuentra con todo tipo de respuestas, gente que te atiende y te dice: ‘mire en realidad no va a lograr nada y después de este reclamo a usted se le van a poner peor las cosas’ así que te aconsejan simplemente que te vayas y que te quedes calladita,”* confesó la abogada.

Además, agregó que las instituciones no responden y muchas veces las mutuales no se hacen cargo de estos temas. Por lo tanto, *“niegan que existe acoso y a veces cuando encuentran algo así, realizan unos tratamientos muy exprés que no le sirven a nadie, hacen como un ‘simulacro’ de tratamiento diciéndote que es ‘un trastorno adaptativo’, y en el fondo lo que te están tratando de decir es que en realidad tú te tienes que adaptar y seguir adelante, porque el problema es tuyo, no de la organización, del jefe ni nada.”*

Del mismo modo, en conversación con Valentina Arancibia Carfilaf, psicóloga educacional, clínica e integrante de la Red Feminista de Estudiantes y Trabajadoras de la Psicología RM (PsifemRM), reveló que le tocó trabajar en un intento de protocolo sobre abuso y violencia laboral y se dio cuenta de todas las dificultades que existían para poder crearlo *“partiendo de pisos mínimos que no estaban, tener que explicar por qué eso era violencia....Además, la legislación es súper flexible en ese sentido, como lo tiene tipificado deja afuera muchas situaciones que no son comprobables, incluso en lugares públicos de trabajo están tan atrasados en ese sentido, entonces no hay un respaldo institucional que permita avanzar en esta visibilización...Siento que están dado todos los factores que avalan que esto siga con esa fuerza”,* explicó.

## **La dificultad de denunciar el acoso laboral**

Según la experiencia de María Cristina Díaz, desde la Red de Apoyo de Acoso Laboral Galia Díaz, en la mayoría de los casos en los cuales se ejerce violencia es realizado por el jefe directo, y cuando se denuncian son *“situaciones de acoso extraordinariamente difíciles, exigen tener testigos que declaren en contra de su jefe. La gente que rodea a una persona afectada prefiere no ver ni escuchar nada que los pueda eventualmente comprometer en una situación que ponga en riesgo su futuro laboral”*.

Agregó que *“cuando se trata de compañeros de trabajo, es probable que el jefe directo no quiera complicarse tratando de solucionar este tipo de situaciones, prefieren poner en duda las denuncias de cualquier mujer, clasificándolas como exageraciones. Es probable que en estas situaciones se trate de un compañero y un jefe directo, que entiende mejor al acosador que a una mujer acosada.”*

De esta forma, señaló que por estas razones las personas no se atreven a denunciar estos hechos, ya que existen remotas posibilidades de lograr justicia y/ o reparación de los actos cometidos.

Asimismo, destacó que en muchas oportunidades *“el acoso sexual se transforma en acoso laboral cuando el acosador no logra su objetivo. En estas situaciones se puede observar dominación y abuso de poder. La mayoría de estas situaciones se trata de hombres machistas, dominantes y controladores.”*

Así lo podemos evidenciar en conversación con Romina Ardiles Cayo, también integrante de PsifemRM, psicóloga clínica, que trabajó durante muchos años temas de violencia, primero en programas de reparación de maltrato grave en infancias y después con mujeres adultas víctimas de agresiones sexuales.

*“A mí me ha tocado atender a mujeres que han sido agredidas en contexto laboral, en muchos de estos casos han surgido los hechos en un contexto de abuso de poder, pero*

*inicialmente una trasgresión de los límites muy sutil hasta que esto va in crescendo y termina en agresiones sexuales”, explicó.*

Explicó que muchas veces cuando la persona afectada decide buscar ayuda psicológica, esta se produce generalmente una vez que se ejerció la agresión sexual, ya que antes de eso se normalizan constantemente los malos tratos.

## **CAPÍTULO 17:**

### **UNA MIRADA DESDE LA PSICOLOGÍA SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL**

Las consecuencias psicológicas que se pueden o no producir tras una situación de violencia laboral, dependerán de muchos factores. Por lo tanto, eso significa que quien no tenga consecuencias no significa que no haya pasado por un problema de acoso o agresión en su lugar de trabajo.

Del mismo modo pasa con las trabajadoras a honorarios, quienes no van a poder tener una licencia que demuestre su diagnóstico. Así lo señaló Valentina Arancibia desde la Red PsifemRM, *“he visto muchos estudios que indican un aumento en la depresión, ansiedad y medicalización. Son un indicador de las situaciones de violencia, pero todo lo que enmascaran esas cifras es que el diagnóstico no siempre va a ser un indicador válido.”*

Por otro lado, María Cristina Díaz, cuenta que cuando las personas están pasando por problemas de acoso laboral estos pueden durar años y dejar serias consecuencias en la salud mental de las personas, desde no querer acordarse del tema y no exponerse a contar sus vivencias, hasta no querer volver a trabajar, e incluso, no se atreven a dar entrevistas de trabajo porque la experiencia les ha generado un trauma significativo.

*“Hemos tenido incluso situaciones que por rechazo de licencias médicas se han suicidado porque no les pagan, no les hacen tratamiento, y consideran que no están en condiciones por nada del mundo de volver a un ambiente que ha sido tan hostil durante tanto tiempo. La gente se va desgastando entonces es un tema muy complejo”,* señaló Díaz.

La abogada agregó que *“en el caso de la atención psiquiátrica y psicológica tiene que ver con la autoestima, trabajar y reforzar la autoestima. Y también si está tan deteriorada es un tema que necesita mucho tiempo. La atención psiquiátrica tiene que ver con temas de*

*que hay mucho insomnio, un estrés permanente, la depresión, que a veces te lleva a otras enfermedades físicas porque se te bajan las defensas por mucho tiempo, entonces al final la gente puede terminar en cualquier enfermedad física. Yo he sabido de personas que les ha dado infarto y algunas que llegan al suicidio. Se les cierran todas las puertas y no ven salida”.*

Por otro lado, Romina Ardiles Cayo, cuenta que muchas veces se les adjudica la culpa o responsabilidad a las mujeres que han sufrido agresiones sexuales o acoso laboral, ya sea por sus comportamientos o características personales. *“Por ejemplo: ‘no es que me decían que yo era muy simpática con los compañeros’, ‘me decían que yo nunca les decía que no’, ‘siempre les sonreía’, entonces como consecuencia varias de las mujeres que yo he atendido se sienten muy culpables de conductas que tuvieron, que son súper normales, pero se sentían muy culpables porque sentían que eso había llevado a la agresión sexual.”*

A estas palabras se suma la psicóloga Catalina Chávez Carrasco, quien ha trabajado durante años en docencia, en clínica y en espacios sociolaborales. *“Generalmente hay una sensación de inhabilidad, no saber cómo lidiar con una situación así porque hay muchos elementos que tienden a culparte.”*

*“Hay un contexto que avala ciertas situaciones de poder abusadoras y que en estos momentos son parte de nuestra cultura”,* añadió Chávez.

En este sentido, desde la Red PsifemRM aclaran que las consecuencias de una persona que sufre violencia laboral son muy variables y están mediadas por cómo responde el contexto en el que se desenvuelven.

*“Depende de las respuestas de las instituciones y del contexto laboral ante una denuncia o ante la visibilización de una violencia, también cómo se dan las consecuencias emocionales en una mujer, si en la pega no hacen nada, si tu jefe no te cree, o si sabe que es cierto, pero lo minimiza, o te responsabiliza, las consecuencias emocionales pueden ser*

*peores, porque la frustración es aún mayor. Es posible que, si ese ambiente laboral no era seguro para ti, lo sea menos aún”, agregó Romina Ardiles.*

Además, explicó que le tocó trabajar en un momento con mujeres que trabajaban en Fuerzas Armadas *“y ahí es muy complejo el contexto, porque hay una defensa de la institución que no permite visibilizar el dolor, el sufrimiento de la mujer agredida”.*

### **La ayuda desde la psicología feminista**

Para estas profesionales de la psicología, la manera de poder ofrecer un tratamiento ante estos temas tan delicados es una doble misión tanto para quienes buscan la ayuda como también para quienes la ofrecen. Sin embargo, para Valentina, Romina y Catalina, quienes confiesan su interés por los temas socioculturales y de género, señalan que la mirada feminista, el activismo y la perspectiva de género han sido un desarrollo vital y esencial en su ejercicio profesional.

*“Cuando uno ve una situación de una consultante con una mirada feminista, aporta elementos que ayudan a despatologizar, que ayudan a mirar la situación que ella está viviendo desde el contexto sociocultural”, declaró Romina Ardiles.*

Asimismo, agregó que le han llegado consultantes pidiendo que el trabajo que se desea realizar tenga la mirada feminista. *“No quieren tener al otro lado a una psicóloga que las va a enjuiciar, o que sólo van a saber su nombre, lo que quieren es establecer un vínculo con menos posibilidad de un ejercicio de poder, como se da en el ámbito más médico”.*

Por otra parte, Catalina Chávez señaló que *“en mi caso particular yo trabajo con hombres y mujeres, y me ha emocionado mucho ver que hombres se están cuestionando mucho las cosas que han hecho siempre. Me parece fundamental que eso ocurra porque estamos todos dentro de la misma sociedad (...) Entonces tener una perspectiva de género, estar mirando siempre desde el lugar de hombre y mujer hace una diferencia en las expectativas, en la*

*identidad, me ayuda a acercarme a la experiencia con mayores matices, eso siento yo como psicóloga clínica”.*

Y recalcó que *“se piensa que hay una base común, que no hay que explicar tanto y que no hay que justificarse... Cuando alguien busca una atención con una mirada feminista parte de una base en que no te vas a ver en apuros de que te ninguneen de nuevo, se parte de una base más segura, que se entienda el dolor vivido en esa situación”.*

Finalmente, cuando fueron consultadas en cuanto a qué les dirían a las personas que pasan por este tipo de situaciones respondieron que lo más importante es no minimizar su propio sentir y reconocer el apoyo en otras mujeres.

*“Primero que nada yo creo que uno tiene que creerse lo que está sintiendo. Es decir, si tú te sientes pasada a llevar, es porque estás siendo pasada a llevar. Por eso es importante que alguien te escuche y valide tu perspectiva. Escucharse con atención y creerse. Tomar perspectiva de las condicionantes de la situación y del contexto”,* concluyó Catalina Chávez.

## **CAPÍTULO 18:**

### **MECANISMOS DE DENUNCIA SOBRE VIOLENCIA LABORAL**

En conversación con la abogada laboral litigante, Millaray Francisca Vega Baeza, quien cuenta con más de 7 años de experiencia, además de estar terminando un Magister de Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad de Chile, tiene un estudio jurídico en el cual se dedica en un 100% a la defensa de trabajadoras y trabajadores en Chile.

En este sentido, la abogada recomendó que *“lo primero que debe hacer una persona que sufre acoso laboral es determinar de dónde proviene esta vulneración”*. Para eso existen diferentes mecanismos de denuncias.

#### **Denuncia ante la empresa**

*“Si la persona que está ejerciendo el acoso laboral es un compañero de trabajo, el trabajador o trabajadora debe hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja, con el objeto de que el empleador adopte medidas eficaces para proteger su vida y salud”*, explicó la abogada.

En este sentido, se solicitará un protocolo o reglamento de denuncia ante acoso laboral y esto aplica tanto para el sector público como para el sector privado. Si no existe esta normativa, se debe redactar una “carta por denuncia de acoso laboral” y se deberá entregar en la jefatura de su trabajo. En dicha carta se debe exponer sus datos personales, a quien denuncia y relatar los hechos que la persona ha sufrido y que considera constituyen como acoso laboral. Además, se debe adjuntar antecedentes que respalden esta denuncia; como, por ejemplo, licencias médicas o diagnóstico psicológico que acrediten el menoscabo sufrido y testigos que también deben señalar sus datos personales.

El mismo procedimiento se realiza en el caso de que este acoso provenga directamente de una compañera o compañero de trabajo, ya que debido al artículo 184 del Código del

Trabajo, el empleador debe tomar medidas para resguardar la integridad personal de sus trabajadores, como, por ejemplo: la separación de los espacios físicos o redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad del asunto y de las condiciones del trabajo que desarrollan. Además, debe disponer una investigación interna para conocer los hechos en un plazo de 30 días. Y si esto no sucede, se procede a denunciar a la Inspección del Trabajo.

En este sentido, las obligaciones del empleador son hacer una investigación interna bajo estricta reserva, y cuando se obtengan los resultados de dicho análisis, se debe enviar a la Inspección del Trabajo. Cuando reciba de vuelta todas las observaciones formuladas por la institución, dentro de los siguientes 15 días debe tomar las medidas y sanciones que correspondan ante lo sucedido.

*“En particular siempre recomiendo, adicionalmente se deje constancias de las situaciones de acoso vividas, detallando nombres, fechas y lugares, lo que se puede hacer en Carabineros de Chile o en la página web de la Dirección del Trabajo”, agregó Vega.*

Por otra parte, señaló que, en el caso de los funcionarios públicos, *“estos se rigen por un estatuto administrativo, por lo que no es posible presentar denuncia ante la Inspección del Trabajo. Sin embargo, todos los reclamos deberán ser oídos por la Contraloría General de la República, iniciando un sumario para investigar los hechos. De manera extraordinaria los funcionarios públicos pueden presentar demanda de tutela laboral por vulneración de sus derechos laborales.”*

### **Denuncia ante la Inspección del Trabajo**

En el caso de que el empleador no tome medidas frente a la solicitud del trabajador o trabajadora que denuncia este tipo de acoso, será necesario recurrir a la Dirección del Trabajo. En este caso, nuevamente se debe presentar una carta de denuncia y esperar una respuesta de la institución. Se recomienda obtener asesoría legal para tomar decisiones frente al caso.

*“En caso de que el victimario sea el propio empleador, se debe presentar por escrito la denuncia ante el superior inmediato de este o, en caso de que sea el representante legal o gerente con facultades de administración de la empresa, la denuncia debe realizarse inmediatamente ante la Inspección del Trabajo”, puntualizó la abogada.*

Y agregó que ésta tiene la obligación de *“comenzar una investigación, tomar medidas para terminar con el acoso y en caso de que se amerite, cursar multas y sanciones que pueden significar, incluso, el cierre del establecimiento.”*

### **Denuncia ante Juzgados Laborales**

De no recibir respuesta en los casos anteriores, se debe hacer una denuncia ante los tribunales de justicia, pero será necesario contar con asesoría legal. Esta instancia es una de las más difíciles debido a que se requieren pruebas para respaldar la conducta del acoso laboral. Entre estas pruebas se necesitará testigos, informes psicológicos, y cualquier documento que pueda aportar en el desarrollo de la investigación, de no ser así, se puede considerar como una acusación falsa.

### **Procedimientos judiciales**

Cabe señalar que el Código del Trabajo asegura la protección a quienes son víctimas de acoso laboral por medio de dos procedimientos judiciales: Auto despido o despido indirecto y Tutela laboral.

En el primer caso, debido a la Ley N° 20.607 permite que el trabajador o trabajadora pueda poner término de forma unilateral a su contrato de trabajo. Así como también, darle la posibilidad de solicitar ante tribunales las indemnizaciones con que la ley grava el despido injustificado. Sin embargo, esto debe estar constituido y respaldado como acoso laboral.

Mientras que la tutela laboral, reglamentado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo permite que el trabajador o trabajadora que sufre acoso laboral pueda solicitar al Juzgado de Trabajo *“La suspensión de los efectos del acto impugnado (artículo 492 del*

*Código del Trabajo); El cese inmediato del comportamiento o conducta de acoso laboral; La reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales, incluidas las indemnizaciones que procediera, y la reposición al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada (artículo 495 del Código del Trabajo).”*

### **Pago de indemnizaciones**

En el caso de que la denuncia realizada termine con un despido injustificado, el trabajador o trabajadora podrá solicitar el pago de sus indemnizaciones a través del Juzgado del Trabajo. Además, según el artículo 489 inciso 4° del Código del Trabajo, si el juez considera la situación como despido discriminatorio y grave puede solicitar la reincorporación de su cargo o las indemnizaciones solicitadas a elección del trabajador o trabajadora .

### **Sanciones**

Las sanciones que existen para el acosador sexual deben estar respaldadas en el reglamento interno de cada empresa. Dicha acción puede consistir en una amonestación verbal o escrita, una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria o la desvinculación del trabajador o trabajadora que ejerce este tipo de violencia cuando sea comprobada su participación, sin derecho a indemnización. Esta causa está establecida en el N°1 Letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo.

La ley sobre acoso laboral, establecida en el 2012, señala que quien se vea afectada o afectado por acoso laboral tiene derecho a indemnización que se haya convenido individual o colectivamente. Si no existe ese convenio, le corresponden 30 días de la última remuneración por cada año de servicio, hasta un tope de 330 días, lo que se traduciría en 11 meses de sueldo. Además, el tribunal junto con ordenar el pago de la indemnización puede aumentarla hasta en un 80 por ciento, atendida la causal de acoso laboral. A eso se suma el pago del mes de aviso y otras indemnizaciones a las que eventualmente tuviera derecho el o la trabajadora.

## EPÍLOGO

En este reportaje pudimos conocer y revivir en primera persona la angustia y el desamparo que significa ser una mujer en Chile. No basta con nacer, también hay que saber vivir dignamente, por ende, ser mujer en ningún contexto debería ser un factor de riesgo. La sociedad inculca desde que somos niñas que la maternidad es lo mejor que te puede pasar en la vida. Y claro que lo puede ser, pero para eso es necesario que la experiencia de dar a luz sea un evento confortable y no una circunstancia paralizante y traumática. Lo mismo sucede en nuestro crecimiento, nos inspiran a salir adelante, que el estudio es lo fundamental para lograrlo, pero nadie nos advierte que en el mundo laboral nos encontraremos con una rueda de la fortuna, que nos pondrá a prueba continuamente, donde cada acierto nos permitirá avanzar y donde cada error, en el peor de los casos, se pagará con nuestra vida. No queremos eso para nuestra vida, ni para la vida de las que vendrán. Así lo han demostrado estas valiosas y valientes mujeres que decidieron ser protagonistas de su propia historia, y que con vigor y resiliencia han generado cambios para erradicar estas violencias. Seamos más. Aportemos desde las comunicaciones a mostrar esta realidad, darle voz a quienes lo necesitan, equilibrar el panorama, permitir la colaboración, apoyar los cambios, y sobre todo, valorar cada una de las historias, en ellas siempre habrá una verdad que es importante no dejar de lado. Agudizar la mirada y ver en retrospectiva todo lo que hemos construido puede ser una vía para crear mejores mecanismos que nos permitirán avanzar.

No le vengas con cuentos a quién sabe de historias es un llamado a todo aquello que no nos permite soñar y ser libres. A todo aquello que se nos disfraza en compresión y en medidas parche, a todo aquello que nos recuerda que el error es nuestro, a todas las mentiras que nos han hecho creer, a todo aquello que nos pretende silenciar. A todo aquello le decimos no más. No, cuando la verdad sale a la luz, nadie nunca más nos volverá a silenciar.

## BIBLIOGRAFÍA:

### Libros:

Bebel, Augusto: La mujer en el socialismo. Obra publicada en 1879 en su primera edición (p.13).

Cuevas Gallegos, Fernanda (2018). Parir en Chile: violencia obstétrica y vulneración a los Derechos Humanos. Crítica a la ausencia de regulación en la ley chilena con perspectiva de género. Revista Némesis, 14, 88-111.

Lamas, Marta: Cuerpo: Diferencia sexual y género 2002.

Stanley, L., Wise, S. El acoso sexual en la vida cotidiana. Ediciones Paidós. Barcelona: 1992.

### Artículos de medios:

*Marcha 8m 2020 - El Mostrador*

<https://www.elmostrador.cl/destacado/2020/03/08/movimiento-feminista-sigue-haciendo-historia-dos-millones-de-mujeres-marcharon-en-santiago-y-regiones-en-el-8m/>

*Violencia obstétrica - BioBío Chile*

<https://www.biobiochile.cl/noticias/2015/04/26/violencia-obstetrica-las-cruelles-experiencias-que-viven-cada-dia-miles-de-mujeres.shtml>

*Matronas realizan curso contra la violencia gineco-obstétrica*

<https://radio.uchile.cl/2020/03/15/colegio-de-matronas-realiza-curso-contra-la-violencia-gineco-obstetrica/>

*Acoso laboral y teletrabajo - La Tercera*

<https://www.latercera.com/paula/guia-practica-en-tiempos-de-teletrabajo-que-hacer-en-caso-de-acoso-laboral/?fbclid=IwAR0qcGjO4P1zuTd-0XMVAn9TpRmtE48W8sH7hm86dVAZvz8nHt94u-VvLsc>

*Senado solicita al gobierno ratificar el primer convenio internacional sobre acoso laboral - El Mostrador*

<https://www.elmostrador.cl/braga/2021/02/11/senado-solicito-al-presidente-ratificar-el-primer-convenio-internacional-que-aborda-la-violencia-y-acoso-laboral-en-razon-de-genero/>

*Brecha salarial - El mostrador*

<https://www.elmostrador.cl/braga/2021/08/30/brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-llega-a-un-20-segun-ine/>

*Mujeres en cargos directivos- BioBío Chile*

<https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/negocios-y-empresas/2021/10/12/la-brecha-continua-mujeres-ocupan-solo-el-24-de-las-directivas-empresariales-en-america-latina.shtml>

*Reportaje sobre cifras de acoso sexual y laboral - Ciper*

<https://www.ciperchile.cl/2021/03/08/las-cifras-del-acoso-sexual-laboral-despues-de-la-ola-feminista-de-2018-1-597-denuncias-y-86-empresas-sancionadas/>

*Denuncias de acoso sexual laboral en pandemia - La Tercera*

<https://www.latercera.com/pulso/noticia/denuncias-por-acoso-sexual-laboral-registran-nuevo-record-en-el-ano-de-la-pandemia/YYQ4T2NO4RE7LEJCCRNL24PK2E/>

### **Sitios Web:**

*Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual - Mujeres en Red*

<http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50>

*Volver a pensar en la violencia contra las mujeres - Mujeres en Red*

<http://www.mujeresenred.net/spip.php?article2057>

*Violencia contra las mujeres un problema histórico - Redtdt*

[https://redtdt.org.mx/violencias\\_mujeres/index.php/el-informe/violencia-contra-las-mujeres-un-problema-historico/](https://redtdt.org.mx/violencias_mujeres/index.php/el-informe/violencia-contra-las-mujeres-un-problema-historico/)

*Violencia de Género - Cepal*

<https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/27403/violenciadegenero.pdf>

*El continuo de violencia hacia las mujeres y la creación de nuevos imaginarios - Red Chilena Contra la Violencia Hacia las Mujeres*

<http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/11/El-continuo-de-violencia-hacia-las-mujeres.pdf>

*Onu Mujeres: Cronología mujeres del mundo*

<https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/1840>

*Violencia contra la mujer - Cedaw*

[http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw\\_19.pdf](http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf)

*Senado México*

[https://www.senado.gob.mx/comisiones/derechos\\_humanos/eventos/docs/version\\_051212.pdf](https://www.senado.gob.mx/comisiones/derechos_humanos/eventos/docs/version_051212.pdf)

*Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer- ACNUDH*

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

*Convención Belem Do Pará*

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

*Violencia obstétrica - Red Chilena Contra la Violencia Hacia las Mujeres*

<http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/violencia-obstetrica-de-la-maternidad-como-destino-unico-a-decidir/>

*Encuesta Violencia Gineco-obstétrica en Chile - Colectiva contra la violencia ginecológica y obstétrica*

[https://lajugueramagazine.cl/wp-content/uploads/2020/09/Resultados-GinObs-2019-2020\\_julio.pdf](https://lajugueramagazine.cl/wp-content/uploads/2020/09/Resultados-GinObs-2019-2020_julio.pdf)

*Acoso laboral en Chile*

<https://www.acosolaboral.cl/p/acoso-laboral-en-chile.htm>

*Género y empleo- Instituto Nacional de Estadística*

[https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-analisis/documentos/género-y-empleo-impacto-de-la-crisis-económica-por-covid19.pdf?sfvrsn=c8fb718\\_14#:~:text=crisis%20fue%20proporcional%20para%20hombres,brecha%20histórica%20que%20han%20registrado.](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-analisis/documentos/género-y-empleo-impacto-de-la-crisis-económica-por-covid19.pdf?sfvrsn=c8fb718_14#:~:text=crisis%20fue%20proporcional%20para%20hombres,brecha%20histórica%20que%20han%20registrado.)

*Denuncias por acoso sexual laboral - CIEDESS*

<https://www.ciedess.cl/601/w3-article-7211.html>

*Estudios y estadísticas - Dirección del Trabajo*

<https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-channel.html>

*El derecho a ganar lo mismo - Dirección del Trabajo*

<https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22776.html>

*Terminación de contrato - Dirección del Trabajo*

<https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-178097.html>

*Acoso laboral y acoso sexual- Dirección del Trabajo*

<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-179635.html>

*Acoso sexual - Dirección del trabajo*

<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-22997.html>

*Proyecto de ley para la violencia ginecobstétrica*

<https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTipo=SIAL&prmID=43268&formato=pdf>

*Acoso laboral - Biblioteca del Congreso Nacional*

<https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/acoso-laboral>

*Convenio OIT 190*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO DE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C190)

*LEY 20348 - Biblioteca del Congreso Nacional*

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003601>

*Mujeres lideran denuncias en la Dirección del Trabajo*

<https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-119486.html>

### **Leyes:**

República Bolivariana de Venezuela. 2007. Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 15 numeral 13

República de Chile. Ministerio de Salud. 2012. Ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud.

República de Chile. 2012. Historia de la Ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud. Pp. 6-11.

OEA. 1994. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belém do Pará". Brasil.

República Bolivariana de Venezuela. 2007. Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 15 numeral 13.

Artículo 52 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de Venezuela.

Artículo 52 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de Venezuela.

Estados Unidos Mexicanos. 2008. Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Art. 7 numeral VI.

Artículo 6 de la Ley de acceso a una vida libre de violencia para las mujeres en el Estado de Chiapas México.

Artículos 183 ter y 183 quater del Código Penal de Chiapas.

Artículo 363 del Código Penal de Veracruz.

Artículo 202 del Código Penal de Guerrero.

República Argentina. 2009. Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Art. 6.

Artículo 2° del reglamento contenido en el decreto 2035, de Argentina, de 1 de octubre de 2015.

Artículo 6°, letra e), de la Ley 26.485 (2009), de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, de Argentina.

Artículo 6°, letra e), del decreto 1011/2010 reglamentario de la Ley 26.485 sobre protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, de Argentina.

#### **Entrevistas:**

Catalina Chávez, 19 de octubre 2021

Gladys Guillén, 6 de agosto 2020

Javiera Bruna, 1 de octubre 2021

Karina Araya, 10 de agosto 2020

Karina Maturana, 30 de marzo del 2021 y 4 de abril del 2021

Katherine Gutiérrez, 24 de febrero 2021

María Cristina Díaz, 9 de marzo 2021 y 8 de octubre 2021

María José Cornejo, 8 de agosto del 2020

Mariana Álvarez, 7 de agosto del 2020

Millaray Vega, 27 de octubre 2021

Priscyla Rosas, 13 de agosto del 2020

Romina Ardiles, 19 de octubre 2021

Valentina Arancibia, 19 de octubre 2021

Yoselin Fernández, 22 de julio 2020

## ANEXO 1:

### Carta de Galia Díaz Riffo:

<https://radio.uchile.cl/2011/09/09/la-carta-que-galia-diaz-envio-al-subdirector-de-cultura-denunciando-acoso-laboral/>

Señor  
Gonzalo Martín  
Subdirector Nacional  
Consejo Nacional de la Cultura y las Artes  
Presente:

Junto con saludar atentamente, le escribo para exponer a Ud. antecedentes respecto a mi situación laboral. A partir de junio del año 2010 trabajé junto a la Sra. Macarena Barros Jiménez, como Coordinadora de la Unidad de Gestión Interna, en un arduo trabajo de inducción y acompañamiento a sus primeros meses luego de ingresar a la institución como Jefa del Departamento de Ciudadanía y Cultura.

Durante el período, la Sra. Barros se manifestó satisfecha y agradecida con el apoyo y compromiso demostrado, dando como resultado una excelente evaluación de mi desempeño en el proceso ordinario de calificación. La segunda semana de septiembre, se inició mi pre natal que duraría hasta enero del 2011. Antes de mi salida, me manifestó interés por continuar esta tarea a mi regreso, dado los excelentes resultados de esta labor y la citada evaluación.

A partir de noviembre, comencé a recibir frecuentes llamados telefónicos de la Sra. Barros, en los cuales me indicaba su preocupación por las funciones que desarrollaría a mi regreso y con distintas propuestas, ya que en el cargo que dejé durante el pre y post natal, se estaba desempeñando Macarena Berríos, por asignación de Subdirección. El 23 de diciembre, me citó con carácter de urgente para conversar en un café frente al edificio institucional ubicado en Valparaíso, donde me propuso integrarme al equipo de Educación y Cultura, dada la necesidad de refuerzo que requería la sección y ante la renovación de gran parte del equipo.

Unas semanas más tarde, me llamó para contarme que el cargo había sido provisto y que debía presentarle una propuesta de trabajo, ya que no podía regresar a mi cargo. Estos llamados se repitieron en varias oportunidades, incluso llegué a solicitarle que no insistiera hasta mi retorno puesto que estaba concentrada en cuidar a mi hija de pocos meses y cada uno de sus llamados, me preocupaban y dejaban con más incertidumbre.

Al regresar de mis vacaciones, el día 4 de marzo, fui convocada a una jornada de trabajo en Santiago y al llegar, me di cuenta que había sido designada como Encargada Administrativa del Departamento, pese a siempre expresé mi interés y mi experiencia asociada a temas de planificación estratégica.

En varias reuniones posteriores, se abordaron distintas propuestas de trabajo y finalmente, a mediados de marzo, me asigna funciones como Encargada de seguimiento de compromisos institucionales y otras tareas, que comprendían apenas un cuarto de mi carga laboral anterior a mi pre y post natal. Al consultar por mis derechos asociados al cambio de funciones me indicó que para esta institución, estas medidas formaban parte de los lineamientos institucionales y que yo no tenía derechos en mi calidad de contrata, según había sido orientada por Subdirección y Recursos Humanos.

Como inicié un trabajo con Macarena Berríos, y considerando que mi interés principal ha estado siempre ligado con contar con un espacio para aportar al desarrollo institucional, con el compromiso y profesionalismo que caracteriza mi quehacer, trabajé en lo solicitado y en todos lo que me fue solicitado, desistiendo de dejar constancia de dicha situación.

Ante la propuesta de acompañar a Macarena Berríos en su nuevo cargo en la Dirección Regional de Valparaíso y entiendo que se trata de un lugar con mayores oportunidades de desarrollar un trabajo relacionado con mis intereses profesionales, solicité al Subdirector y a la Sra. Barros, autorización para trasladarme. La respuesta por parte de ambos fue positiva, pero tres días después, la Sra. Barros me citó a su oficina, y me indicó que por instrucción de Subdirector Nacional sólo podía cambiarme renunciando a mi actual grado y optando por un grado 10 EUS.

Propuesta que no pude aceptar dado el desmedro económico que ello significa. En la misma oportunidad, me indicó que si esta decisión se trataba de falta de expectativas profesionales, me invitaba a tomar la jefatura de Sección de Comunidad y Territorio, luego de la salida del Sr. José Paulsen, quién iniciaría estudios de post grado en el extranjero.

Acepté la oferta de la Sra. Barros, ya que se trata de un área de trabajo que me parece muy interesante e incluso propuse un reenfoque de la sección que fue presentada con éxito a Ud. en una reunión realizada hace unas semanas atrás. Oportunidad en la que no fui invitada a participar, sin embargo comprendí que se trataba de una reunión con encargados titulares.

Tres semanas después de esa reunión y sin mediar discusión, ni conflicto alguno, la Sra. Barros, me cita a su oficina y me indica que debo trasladarme a la Dirección Regional, por

el bien institucional y que no está obligada a darme ninguna explicación respecto a su cambio de parecer repentino y del cual no tuve antecedentes previos.

Esperé durante dos semanas el regreso de la Sra. Barros, que se encontraba de vacaciones, transcurso en el cual me enteré que con anterioridad había comentado la situación con mi jefe directo y algunos compañeros aludiendo que tenía antecedentes de “malas prácticas” cometidas por mí persona, durante la administración anterior, y que el equipo de la sección de Comunidad y Territorio no estuvo de acuerdo con el nombramiento.

Al respecto, Sr. Subsecretario, quiero manifestarle mi más profundo pesar por esta situación, que no puedo comprender, ya que desconozco formalmente las acusaciones hacia mi trabajo, por el contrario, cuento con expediente laboral intachable, calificaciones excelentes y una reconocida calidad y capacidad de trabajo. Yo no tengo problemas personales con la Sra. Barros, sin embargo, he sido constantemente maltratada desde mi retorno en marzo, y sin conocer causa objetiva, ni argumento de discordia, he sido hostigada y coartada en mis potencialidades y oportunidades, e incluso se ha puesto en duda mi reputación laboral de manera gratuita, en base a lo establecido como mal trato laboral.

Cabe destacar que durante estos meses, he podido constatar las siguientes situaciones:

- 1.- He sufrido amenazas de quedar sin responsabilidades ni tareas concretas, de no levantar una propuesta propia de trabajo.
- 2.- Me ha excluido de áreas de responsabilidad clave, a cambio de tareas rutinarias, sin mucha perspectiva de desarrollo como lo es el seguimiento de compromisos.
- 3.- Me han asignado tareas, sin ninguna atribución ni espacio de desarrollo, como lo es una asesoría programática a la Sección de Comunidad y Territorio, que nunca pude llevar a cabo, puesto que no me fue permitido participar de reuniones de equipo, por parte del Jefe de dicha sección.
- 4.- He recibido un trato vejatorio y discriminatorio, al comunicar en mi presencia que mi estado de ánimo estaba afectado por problemas hormonales producto de mi embarazo y regreso al trabajo.
- 5.- Me ha estigmatizado ante mis compañeros de trabajo, transmitiendo supuestos problemas de trato y de entorpecimiento de clima laboral, escuchando rumores de otros compañeros.

6.- Ha difamado mi imagen profesional, extendiendo por la institución supuestas malas prácticas, problemas con otros funcionarios y una supuesta conexión con la administración anterior, que incluso ha mencionado en reuniones de equipo.

7.- Ha bloqueado mis posibilidades de desarrollo profesional, impidiendo un traslado a otro programa a otra oficina, en base a que no puede “perder” el grado de mi cargo dentro departamento o Unidad de Gestión Interna.

8.- Ha invadido mi privacidad, al llamarme durante mi descanso post natal, provocando depresión, preocupación y tensión.

9.- Ha organizado reuniones con otros funcionarios del departamento para conocer su impresión de mi trabajo, buscando antecedentes de supuestas “malas prácticas”.

10.- Me ha asignado al menos 7 tipos de funciones distintas, eliminando la designación anterior. La última de ellas, la jefatura de la Sección de Comunidad y Territorio, implicó la toma de decisiones personales y familiares, que se vieron frustradas ante el cambio de decisión, sin explicación, ni fundamento alguno.

11.- Me ha solicitado tareas de desarrollo de contenido, ante lo cual invisibiliza mi aporte y me resta de reuniones importantes sin explicación alguna.

12.- Me ha asignado responsabilidades, como la subrogancia del departamento (rex. N° del 24 de marzo de 2011), que luego ha desconocido, indicado una subrogancia distinta.

Por último, Sr. Subsecretario, recurro a Ud. porque no considero que esta situación sea parte de la estrategia institucional de gestión de personas y solicito a Ud. registrar esta constancia, ya que temo en adelante, persecución respecto a lo que sea una posible alternativa de continuidad una vez finalizado el fuero maternal que me protege. Ante esto, solicito muy respetuosamente tenga bien considerar mi solicitud y autorizar mi traslado a la Dirección Regional de Valparaíso, donde la Srta. Berríos me propone trabajar con garantía de un espacio laboral respetuoso de mis derechos, un desafío de trabajo acorde a mis capacidades y en compatibilidad de mi vida personal y familiar. Si su decisión es apoyar esta solicitud, mi compromiso está en poner toda mi energía para emprender nuevos desafíos, mis 12 años de experiencia en la institución, la pasión por este trabajo y la responsabilidad profesional reconocida por la red de trabajo que hoy se relaciona conmigo, al servicio de una Dirección Regional que requiere apoyo y a una jefatura que merece todo mi respeto profesional.

Agradeciendo desde ya una buena acogida, le saluda atentamente,

GALIA DIAZ RIFFO.

## ANEXO 2: Pantallazo de WhatsApp con acoso sexual a entrevista Katherine Gutiérrez

