



ist

tu mutualidad!

Guía para el desarrollo de
***Política de prevención del acoso laboral, sexual y
violencia en el trabajo, Ley 21.643 (Ley Karin)***

Guía para el desarrollo de ***Política de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo***

Introducción

Vigente desde el 01 de agosto de 2024, la Ley N°21.643 (Ley Karin) busca promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, implicando además que las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben ser prevenidas, investigadas y sancionadas por el empleador, en virtud de su deber general de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

En este contexto, las organizaciones deben disponer de un Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a partir de las indicaciones y modelo dispuesto por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el que, si bien incluye un ejemplo genérico de Política, que cualquier organización puede hacer suya, es recomendable que el desarrollo de la ésta obedezca a la realidad específica de cada una de las organizaciones.

El presente documento entrega orientaciones para el desarrollo de una Política de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y para el caso de organizaciones que, dada la cantidad de trabajadores que la componen, se encuentran obligadas a implementar el Protocolo de Riesgos Psicosociales (10 o más), entrega orientaciones para complementar y/o actualizar la política establecida en base a dicho protocolo.

¿Cuáles son las características de una Política?

La política debe representar el sentir y hacer de la organización; respondiendo a cuál es su visión sobre los riesgos psicosociales, como también y específicamente en torno a las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, y el marco general en el cual se realizarán las acciones para su evaluación, prevención y promoción de factores protectores. Así, la política constituye una declaración explícita por parte de la organización respecto de la relevancia del

cuidado del ambiente psicosocial laboral, la salud mental y la calidad de vida en general de los trabajadores.

En el ámbito del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, la metodología CEAL-SM/SUSESO (obligatorio para las organizaciones de 10 o más trabajadores) establece que la intervención en riesgos psicosociales debiera enmarcarse un plan general o política de la empresa u organización.

Además, considerando la ley 21.643 (Ley Karin), se establece la obligatoriedad de abordar activa y preventivamente las situaciones de violencia y acoso en el trabajo. Dicha disposición también debe ser incorporada en una política que declara la posición de la organización.

El proceso de diseño de esta política idealmente debe constituir un proceso particular de cada organización, siendo su elaboración una tarea de ésta en su conjunto, convocada desde el más alto nivel.

Así, para su elaboración es relevante tener en cuenta las características propias de la organización y de sus trabajadores, tales como diferencias de género, etarias, variedad de cargos y funciones, el sector económico al cual pertenece la organización, entre otros.

¿Cómo desarrollar una Política?

1. Búsqueda de información.

Un punto de partida es conocer cuál es la situación actual de la organización respecto de los riesgos psicosociales. Esto dice relación con levantar cierta información sobre algunos aspectos, tales como:

- Políticas existentes en la Organización.
- Marco normativo relativo a Protocolo de Riesgos Psicosociales y Ley 21.643.
- Resultados de procesos de evaluación de riesgos psicosociales realizados.
- Historial de enfermedades profesionales asociadas a salud mental.
- Historial de eventos asociados a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Puestos de trabajo expuestos a situaciones asociadas a exposición a riesgos psicosociales y a acoso y violencia.

2. Definición del foco, alcance y objetivos.

En este punto, lo relevante es definir cuál será el foco que tendrá la política de gestión de riesgos psicosociales, su alcance, qué es lo que se espera que establezca, así como el nivel de detalle y especificidad que tendrá.

Algunas preguntas que pueden orientar lo anterior son:

- ¿Referirá más al proceso de gestión de riesgos psicosociales o la salud mental en general?
- ¿Estará dirigida directamente a los trabajadores o a los comités de aplicación, CPHS u otros?
- ¿Establecerá cuáles son los riesgos psicosociales específicos de la organización o todos en general?
- ¿Qué acciones específicas se realizarán de forma preventiva para potenciales situaciones de violencia y acoso a la que se pudiesen exponer las personas?
- ¿Cómo se asegurarán los canales de denuncia, resguardan los procesos de investigación y ejercen sanciones relacionadas a los actos cometidos?
- ¿Se definirán áreas encargadas que velen por el cumplimiento de la política?
- ¿Referirá sobre el tipo de medidas que se implementarán en la organización?
- ¿Instaurará cuáles son las facilidades/garantías para que se realice la gestión de riesgos psicosociales de manera óptima?

3. Desarrollo de la política

Desarrollar y redactar la política de salud mental en el trabajo en base a los objetivos y necesidades identificadas. Asegurarse de incluir información sobre qué es lo que en concreto la organización realizará y cómo se darán garantías de esto, según lo definido en el punto anterior.

En esta etapa, es relevante contar con la validación de todos los actores definidos por la organización con relación al desarrollo de la política, de modo tal que se vea reflejado el sentir

organizacional sobre este proceso y apunte a las necesidades particulares sobre los riesgos psicosociales de la organización.

4. Otros elementos relevantes

Tan importante como el desarrollo de la política es su difusión a los trabajadores. Cada organización debe definir las estrategias comunicacionales más acordes a su realidad particular, no obstante, algunas preguntas que pueden orientar este proceso son:

- ¿Cómo los trabajadores se enteran de la existencia de esta política?
- ¿Cómo aseguramos que sea comunicada de manera transversal en la organización?
- En el caso de nuevos trabajadores ¿Cuáles son los canales para que conozcan la política?

Además, es relevante evaluar periódicamente la política para asegurarse de que esta sigue siendo efectiva y relevante para las necesidades de los trabajadores. En dicho sentido, es importante considerar el hacer ajustes y/o mejoras según la propia experiencia de la organización, analizando cuáles son los aspectos que vale la pena mantener, cuáles cambiar, cuáles potenciar y cuáles eliminar.

La Ley 21.643 (Ley Karin) establece un periodo mínimo de revisión y/o actualización de cada dos años.

Usualmente, la Política es emitida por la administración de la organización y firmada por su máximo representante, gerente, dueño o director.

Ejemplo de política de gestión de riesgos psicosociales

Considerando aspectos de la Ley 21.643 (Ley Karin)

En [Entidad empleadora] creemos que el cuidado de la salud tanto física como mental de nuestros colaboradores es un valor intrínseco inmanente a nuestro quehacer en todas nuestras operaciones.

En el marco de la gestión de factores psicosociales en el trabajo, la empresa establece los presentes compromisos para prevenir situaciones de riesgo a las cuales pudieran estar expuestos nuestros colaboradores, así como a su vez, promover un ambiente laboral positivo, potenciando los factores protectores propios de nuestra organización.

En el contexto de la presente política, la empresa se compromete a:

- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto en el bienestar de los colaboradores, de acuerdo con el marco normativo vigente.
- Implementar medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales, de acuerdo con la naturaleza de nuestro quehacer y diferenciando los distintos centros de trabajo y sus particularidades, apoyando la gestión de los comités de aplicación locales.
- Realizar formación y sensibilización constante a nuestros colaboradores sobre factores psicosociales en el trabajo y la promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso.
- Promover factores protectores que favorezcan la salud y el bienestar psicológico de nuestros colaboradores, tales como la comunicación transparente, el liderazgo y el trabajo activo y desarrollo de carrera.
- Adoptar medidas preventivas de forma activa para asegurar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial lo referente al no acoso laboral ni sexual, discriminación y violencia.
- Establecer mecanismos para la detección temprana de problemas de salud mental en los trabajadores, y proporcionar apoyo y/o derivación según las particularidades de cada situación.
- Realizar revisiones periódicas de la política y los procedimientos para la gestión de los riesgos psicosociales, con el fin de garantizar su adecuación a la realidad y contexto organizacional.

Ejemplo de política de prevención del acoso, violencia y riesgos psicosociales

La [nombre de la entidad empleadora] declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

[Nombre de la entidad empleadora] reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Ejemplo de compromisos asociados a política de prevención del acoso, violencia y riesgos psicosociales

Creemos que el cuidado de la salud tanto física como mental de nuestros colaboradores es un valor intrínseco en todas nuestras operaciones. En el marco de la gestión de factores psicosociales en el trabajo, la empresa establece los siguientes compromisos para prevenir situaciones de riesgo y promover un ambiente laboral positivo, potenciando los factores protectores propios de nuestra organización.

Compromisos de la Empresa:

1. Identificación y Evaluación:
 - Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto en el bienestar de los colaboradores, de acuerdo al marco normativo vigente.
 - Realizar revisiones periódicas de la política y los procedimientos para la gestión de los riesgos psicosociales, con el fin de garantizar su adecuación a la realidad y contexto organizacional.
2. Medidas de Prevención y Control:
 - Implementar medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales, diferenciando los distintos centros de trabajo y sus particularidades, apoyando la gestión de los comités de aplicación locales.
 - Adoptar medidas para asegurar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial lo referente al no acoso laboral ni sexual, discriminación y violencia.
3. Formación y Sensibilización:
 - Realizar formación y sensibilización constante a nuestros colaboradores sobre factores psicosociales en el trabajo y la promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso.
 - Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.
4. Promoción de Factores Protectores:
 - Promover factores protectores que favorezcan la salud y el bienestar psicológico de nuestros colaboradores, tales como la comunicación transparente, el liderazgo y el trabajo activo y desarrollo de carrera.

- Establecer mecanismos para la detección temprana de problemas de salud mental en los trabajadores, y proporcionar apoyo y/o derivación según las particularidades de cada situación.
5. Participación y Colaboración:
- Fomentar un esfuerzo colaborativo y participativo entre la gerencia y los trabajadores para prevenir y erradicar las conductas de acoso y violencia.
 - Promover una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social y la formación continua.



Guía para el
Desarrollo de la Política