



ist

Tu mutualidad!

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

Guía para el desarrollo de **Medidas preventivas 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 considera la definición de medidas preventivas.

El presente documento, dirigido a las organizaciones y equipos encargados, entrega orientaciones para el desarrollo de medidas preventivas frente a al riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

¿Cómo definir medidas frente al riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?

Si bien, existen algunos elementos a considerar, tales como los recursos disponibles, la experiencia anterior o la receptividad de los trabajadores, a la hora de definir las medidas frente a estos factores de riesgo, lo más importante es disponer de una adecuada identificación de riesgo, que señale dónde y cómo se presenta éste.

Por otra parte, señalar que la violencia y acoso en el trabajo es un factor psicosocial, por lo que una buena gestión de factores psicosociales tiene un efecto global y proyectador.

Según el tipo de medidas a definir, éstas se pueden dividir en medidas generales y medidas específicas.

Medidas generales

Este tipo de medidas van dirigidas a todos los trabajadores sin distinción, generalmente frente a riesgos que se presumen no hay diferencias significativas entre áreas o puestos de trabajo respecto a su exposición, como por ejemplo el acoso.

Estas medidas se sustentan en la simultaneidad de tres variables: a) la existencia de una norma o forma de hacer las cosas, b) una adecuada difusión de ésta y c) consecuencias conocidas frente a su incumplimiento, a lo que se suman los principios de persistencia y consistencia en el quehacer. De esta forma, al contar con un Protocolo preventivo y un Reglamento de Investigación y sanciones ya se dispone de la primera variable, a lo que se debe agregar difusión y finalmente la realización eficaz de investigaciones frente a las denuncias.

Ejemplos de medidas de este tipo son:

- Campañas de sensibilización.
- Manuales de buen trato.
- Uso de diarios murales.
- Envío de mensajes por medios digitales.
- Conferencias.
- Espacios de conversación programados entre trabajadores.
- Charlas de 5 minutos.
- Capacitación en derechos y deberes.
- Capacitación en identificación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Capacitación en habilidades comunicacionales.
- Implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su instrumento CEAL-SM/SUSESO.

Medidas específicas

Este tipo de medidas considera aquellas que se diseñan frente a situaciones específicas de determinados puestos de trabajo y que dependen de la identificación previa de las situaciones que pudiesen ser riesgosas para los trabajadores.

Ejemplos de medidas de este tipo son:

- Protocolos de respuesta frente a agresiones.
- Reglas relativas a la permanencia en compañía de otros trabajadores.
- Espacios de descompresión emocional para trabajadores.
- Mejoras ingenieriles, tales como iluminación, barreras, cámaras de seguridad, etc.
- Capacitaciones específicas

Ejemplo de reglas básicas para evitar agresiones

- Establece una adecuada comunicación
 - Expresar claramente tus inquietudes, con respeto y empatía.
 - Escucha y valida las inquietudes de los demás.
 - Identifica la inquietud del otro, busca aclarar lo que está pasando, tanto para ti como para el otro.
 - Procura establecer límites claros.
- Pide ayuda si es necesario
- Actúa de manera calmada
- Identifica las emociones propias y del otro, de tal forma de evaluar las mejores alternativas de acción.
- Desactiva la escalada de la agresión antes de que ocurra.
- Evalúa el retirarte.

Otras consideraciones relevantes

Las medidas definidas, además de ser incluidas en el Protocolo preventivo, deben ser consideradas en el Plan de Prevención de la organización, señalando plazos y responsables de su ejecución.

Además, anualmente, es necesario evaluar el resultado de las medidas y generar las correcciones que se estimen convenientes.



Guía para el desarrollo de
Medidas preventivas