



Guía para la identificación de  
*factores de riesgo de acoso laboral, sexual y  
violencia en el trabajo, Ley 21.643 (Ley Karin)*

## Guía para la identificación de **factores de riesgo de 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 identificación de factores de riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. El presente documento conforma una guía para realizar dicha acción, dirigida a las organizaciones y equipos encargados.

### ¿Qué son los factores de riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?

En los lugares de trabajo, además de los riesgos laborales más conocidos como son los riesgos físicos, químicos, biológicos, existen también los riesgos psicosociales, referidos al tipo de organización, características del trabajo y la forma de hacer las tareas. Entre estos riesgos se incluyen el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

### ¿Qué consecuencias tienen los riesgos psicosociales mal gestionados?

Los riesgos psicosociales pueden generar malestar e incluso enfermedades en los trabajadores e influir negativamente en la productividad de la empresa y en la atención que se les da a los usuarios, clientes, alumnos, pacientes, etc. Algunos riesgos psicosociales pueden estar a la base de conductas de acoso entre los trabajadores.

Por ello, es importante que todas las empresas, gestionen de manera adecuada estos riesgos. Lo anterior implicará en primer lugar, identificar dichos riesgos y medirlos, para así generar medidas organizacionales preventivas que permitan eliminarlos y/o controlarlos.

## ¿Cómo identificar riesgos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?

Existen 3 fuentes de información a considerar en la identificación de riesgos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

- A. Resultados de cuestionarios, encuestas o metodologías cuantitativas que identifican y evalúan la presencia de riesgos psicosociales, tales como el cuestionario CEAL- SM asociado a la implementación del protocolo de riesgos psicosociales (obligatorio para organizaciones de 10 o más trabajadores), estudios de clima laboral, encuestas de percepción de seguridad y salud, etc.

Las organizaciones de 10 o más trabajadores deberán considerar en su análisis los resultados de la dimensión Violencia y acoso del cuestionario CEAL-SM, considerando que el riesgo se encuentra presente según el estado del riesgo medio o alto.

Se recomienda una revisión, independiente del estado de riesgo de la dimensión violencia y acoso, por parte del comité de aplicación CEAL-SM, de los resultados en los ítems más relacionadas con este tema, visibilizando como riesgo aquellas respuestas distintas a “no”.

- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?
- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?
- En los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes de texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter)?
- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a acoso sexual?
- En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a violencia física?
- El bullying o acoso significa que una persona está expuesta a un trato desagradable o denigrante, del cual le resulta difícil defenderse. En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bullying o acoso?
- ¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente criticado(a), frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o su superior?

- B. Indicadores cuantitativos de hechos o situaciones asociadas, o de posible asociación, con situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, tales como el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo.
  
- C. Resultados de instancias de carácter cualitativo basadas en relatos y/o conversaciones con trabajadores o sus representantes (comité de aplicación del CEAL-SM, Comité paritario de higiene y seguridad, sindicatos), que buscan caracterizar situaciones y conductas que puedan dar origen a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también conductas inciviles y sexistas

Las organizaciones, especialmente las de menos de 10 trabajadores podrán considerar la siguiente pauta de preguntas en instancias de diálogo con los trabajadores.

#### Preguntas sobre riesgo psicosocial

1. El personal de la empresa, ¿alcanza siempre a terminar a tiempo las tareas encomendadas?
2. ¿Recibe el personal el reconocimiento o el estímulo adecuado al esfuerzo que se pone en las tareas? (el reconocimiento naturalmente que puede ser económico, pero también puede ser un reconocimiento humano, una felicitación, una expresión de satisfacción por la jefatura o el/la empresario/a, un permiso especial, etc.)
3. ¿Se reparten las tareas de manera equitativa entre las personas trabajadoras?
4. ¿Pueden las personas trabajadoras expresar sus opiniones en todo momento?
5. ¿Existe compañerismo entre las personas trabajadoras?
6. ¿Saben las personas trabajadoras qué se espera de cada una cuando tiene que cumplir las tareas?
7. ¿Está bien limitado el tiempo que cada persona trabajadora le dedica al trabajo en la empresa?
8. ¿Son las relaciones entre las personas trabajadoras de respeto mutuo?

Preguntas sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

1. ¿Han existido peleas o conflictos por diversos motivos?
2. ¿Hay un ambiente donde se dan bromas desagradables para algunas personas?
3. ¿Se molesta a personas trabajadoras a través de redes sociales, por otras personas de la misma empresa (correo electrónico, Instagram, Twitter (X), Facebook, etc.)?
4. ¿Han ocurrido hechos de acoso sexual?
5. ¿Han ocurrido hechos de maltrato físico (empujones, golpes, patadas) o amenazas de maltrato?
6. ¿Han ocurrido situaciones de trato desagradable o denigrante hacia algunas personas?
7. ¿Han ocurrido situaciones de amenaza, de burla o de crítica injustificada?

Preguntas sobre comportamientos incívicos y sexistas

1. ¿Se han observado comportamientos incívicos en el trabajo? (muchas veces en lo coloquial, se refiere a estas conductas como de “mala educación”)
2. ¿Se han observado conductas que puedan ser consideradas sexistas dentro del trabajo?

Por otra parte, el equipo responsable de la realización de esta tarea, deberá considerar aquellos puestos de trabajo específicos que, dada su naturaleza o características particulares, tales como: exposición a clientes problemáticos, labores de resguardo de la seguridad, relación con otros bajo circunstancias apremiantes o bajo presión, etc., podrían estar expuestos también a situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

La información recabada deberá ser incorporada como factores de riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en la matriz de riesgo de la organización.

Este proceso se deberá revisar y/o actualizar cada dos años.



Guía para la identificación de  
***riesgos de acoso y violencia***