

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

LO VISIBLE Y LO INVISIBLE



José Francisco Castro C.
Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo
Superintendencia de Seguridad Social



VIOLENCIA Y ACOSO SEGÚN EL CONVENIO 190 DE LA OIT

Artículo 1



1 “La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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”.

2 “La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”

¿QUÉ TRAE DE RELEVANTE EL CONVENIO 190?



- Violencia y acoso no son solo comportamientos y prácticas “inaceptables”, sino que también las “amenazas” de esos comportamientos y prácticas.
- No se exige que estos comportamientos y prácticas sean repetidos en el tiempo, sino que basta que se manifiesten una sola vez.
- No se exige que causen un daño físico o psicológico, sino que basta con que “sean susceptibles de causar” esos daños.
- El C190 y su R206 le dan una especial relevancia a la violencia y el acoso por razón de género.
- La violencia y el acoso son parte de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en conjunto con la gestión de los riesgos psicosociales laborales.

¿QUÉ TRAE DE RELEVANTE EL CONVENIO 190?

- ◆ Las políticas y los protocolos en cada lugar de trabajo referidos a la violencia y el acoso deben ser realizadas en consulta con los trabajadores y sus representantes (R206).
- ◆ El C190 considera que la violencia doméstica puede afectar al empleo, a la productividad, así como la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y por tanto todas las partes involucradas pueden contribuir a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.
- ◆ El C190 no distingue entre violencia y acoso, y los considera como un concepto único.
- ◆ El C190 y la R206 consideran el peligro y el riesgo que impliquen a terceros tales como usuarios, clientes, proveedores de servicios, pacientes y el público.

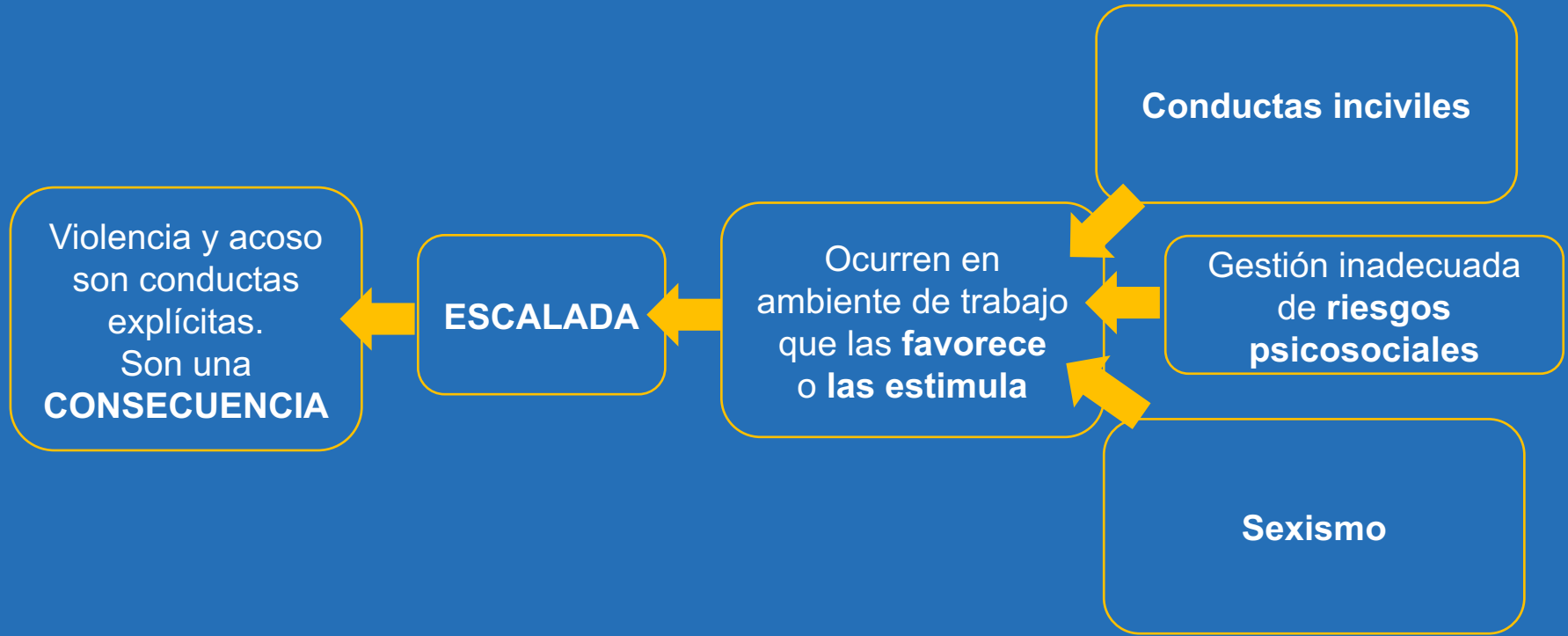


¿QUÉ PROPONE LA OIT PARA PREVENCIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO?



- ◆ Las disposiciones legales sobre violencia y acoso en muchos países se concentran en medidas correctivas (denuncia, investigación, sanción, reparación).
- ◆ Abordaje de seguridad y salud en el trabajo es más amplio; es prevención: afrontar conductas **antes** de que exista violencia o acoso.
- ◆ Derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable (Resolución OIT de 2022).
- ◆ Gestión de riesgos psicosociales es parte crítica de la prevención.

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO NO SURGEN “DE LA NADA”



Instrumentos normativos
de las autoridades públicas
para prevenir y abordar la
violencia y el acoso en el
mundo del trabajo.





Fuente: Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures. ILO. 2024

LEY N° 21.643 (“LEY KARIN”)

- Modificaciones en las definiciones legales:
- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:
 - a) ACOSO SEXUAL, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

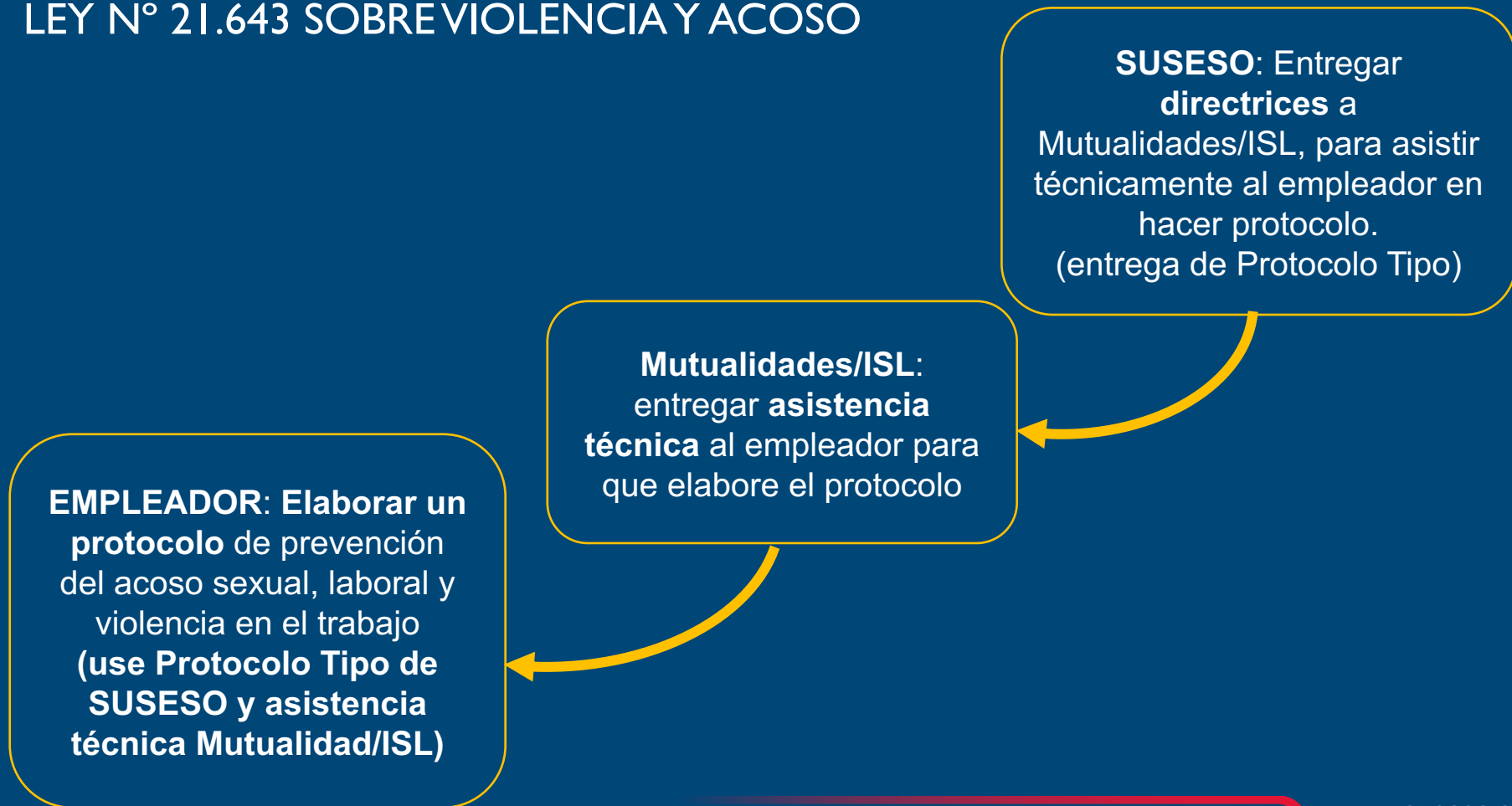
LEY N° 21.643 (“LEY KARIN”)

- b) ACOSO LABORAL, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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.
- c) VIOLENCIA EN EL TRABAJO ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

LEY N° 21.643 (“LEY KARIN”)

- Incorpora en el reglamento interno de las empresas e instituciones el procedimiento de investigación y sus resguardos en casos de violencia y acoso laboral y sexual (antes solo incluía el acoso sexual).
- Obliga al empleador a tener un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.
- La SUSESO debe entregar las directrices para que los organismos administradores entreguen la asistencia técnica a los empleadores en la realización del protocolo.
- Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deben ajustarse las investigaciones.

LEY N° 21.643 SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO



Contenido mínimo del
“Protocolo de Prevención
de Acoso Sexual, Laboral y
Violencia en el trabajo”





d. Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

e. Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.



a. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

b. Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c. Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

DEBER DE INFORMACIÓN DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS



Adicionalmente al protocolo, las entidades empleadoras deberán **informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias** sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, **así como las instancias estatales** para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA EN CASO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN TEMPRANA

Esta materia ya se encuentra regulada en el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744. Sin embargo, es necesario adecuarla

Primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de un incidente cuya consecuencia es de carácter psíquico

Atención por parte de profesionales de la salud mental capacitados

Derivación interna cuando se requiera atención médica adicional

Muchas Gracias

