

De qué hablamos cuando hablamos de violencia en el trabajo



Prevención de violencia en el trabajo

La promulgación de la Ley N° 21.643 marca un hito significativo en la legislación laboral chilena al abordar de manera integral la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el ámbito del trabajo. Publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024, entra en vigor el 1 de agosto de 2024, impactando tanto a empresas privadas como organismos estatales. Además de referir un protocolo de prevención de violencia en el trabajo, y un procedimiento de denuncia e investigación de acoso laboral, la ley 21.645 modifica el código del trabajo en su artículo n°2 refiriendo "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, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo". Refiere que son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, y pasa a describirlas:

- a.** El 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.
- b.** El acoso laboral, entendiéndose por tal 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.** La 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".

De qué hablamos cuando hablamos de violencia en el trabajo

Prevención de violencia en el trabajo

Procedimientos claros contra la discriminación y medidas adecuadas para hacer frente a las quejas mejorará e incluso eliminará las condiciones estresantes y prevendrá el estrés en el trabajo. Cabe señalar que algunos conflictos laborales se producen debido a las acciones discriminatorias de ciertos gerentes, supervisores o trabajadores. Estos procedimientos contra la discriminación deben ser especificados en la política del centro de trabajo.

El comportamiento ofensivo, cuando existe, está incrustado en la cultura cotidiana, se convierte en el lenguaje y el comportamiento del lugar de trabajo. Esto significa que la única manera de garantizar un comportamiento respetable es a través de la sensibilización de todas las personas que trabajan en la organización.

Es por todo esto, que se hace necesario:

- * Generar una política de no-violencia en el trabajo que refiera de manera clara que la organización no está dispuesta a aceptar hechos de acoso o violencia,
- * Establecer una comisión de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en donde se evalúen nuevas formas de capacitación, inducción e información a quienes trabajan, así como establecer procedimientos de denuncia e investigación de hechos de violencia.

