

Manual para la generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



Obligaciones de las entidades empleadoras.

Dentro de la ley 21.643, publicada el 15 de enero en el Diario Oficial, que modifica el Código del Trabajo abordando la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo, se refiere en sus artículos 1° y 2°, que las obligaciones que las entidades empleadoras deben cumplir en estas materias son las siguientes:

- * Elaborar, implementar, difundir y sensibilizar el **protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.**
- * Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social.
- * Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744.

La Superintendencia de Seguridad Social, en uso de las facultades que le confieren los artículos 2°, 3°, 30 y 38 letra d) de la Ley N° 16.395, lo dispuesto en los artículos 12 y 72 de la Ley N° 16.744 y las atribuciones encomendadas en el artículo 1° de la Ley N° 21.643, ha entregado dentro de sus directrices a los organismos administradores los aspectos que deben incluir la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.

Manual para la generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



Obligaciones de las entidades empleadoras.

El Protocolo es un instrumento para la gestión de la prevención de estos riesgos en los lugares de trabajo que debe ser elaborado por las entidades empleadoras y que en conjunto con el reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices del procedimiento de investigación de las denuncias y los instructivos de la Dirección Nacional del Servicio Civil dirigidos a las entidades empleadoras del sector público, constituirán las herramientas que contendrán las normas técnicas destinadas a erradicar o disminuir la violencia o el acoso en los lugares de trabajo.

De esta forma, el **Protocolo de Prevención del Acoso laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo**, está conformado por:

- 1.** La política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- 2.** Los contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643.

En este manual, nos centraremos en el primer punto, generar una **política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**, en concordancia con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera especial, con los contemplados por la OIT en el Convenio N° 190 sobre la violencia y acoso.

La SUSESO refiere en su circular número xxx (2024) que la Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debe contemplar el compromiso de la entidad empleadora con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Manual para la generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Obligaciones de las entidades empleadoras.

1. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o:

a. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental:

Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

b. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo:

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

c. Equidad de género y diversidad:

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

d. Universalidad e inclusión:

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Manual para la generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Obligaciones de las entidades empleadoras.

1. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o:

e. Participación y diálogo social:

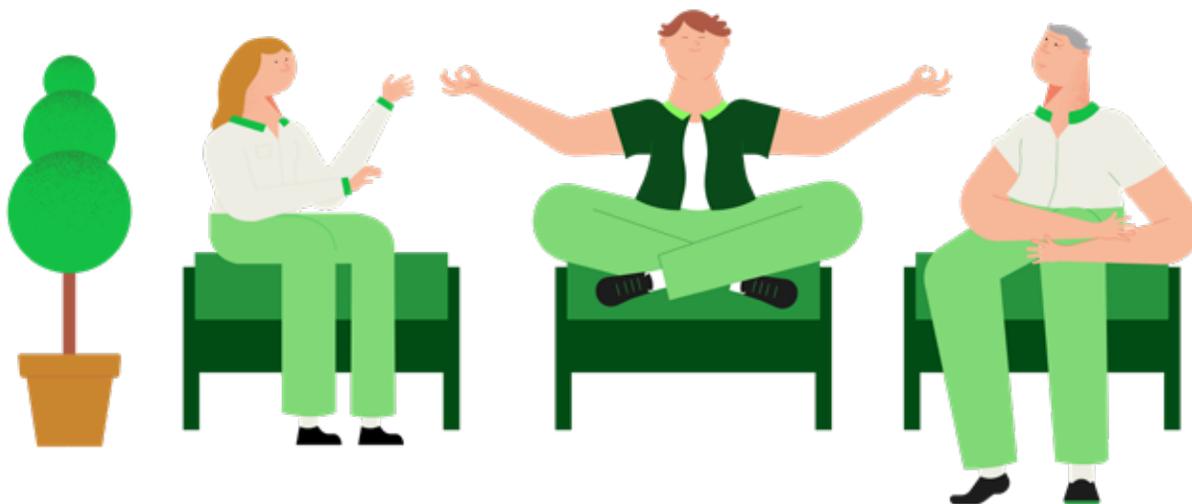
Se debe garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

f. Mejora continua:

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

g. Responsabilidad en la gestión de los riesgos:

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.



Manual para la generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Obligaciones de las entidades empleadoras.

2. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:

a. Política de tolerancia cero:

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

b. Valores fundamentales:

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

c. Participación y diálogo social:

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia, se aborda en el número 6. Organización para la gestión del riesgo, de este capítulo.

d. Planteamientos y peticiones:

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

e. Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

Manual para la generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

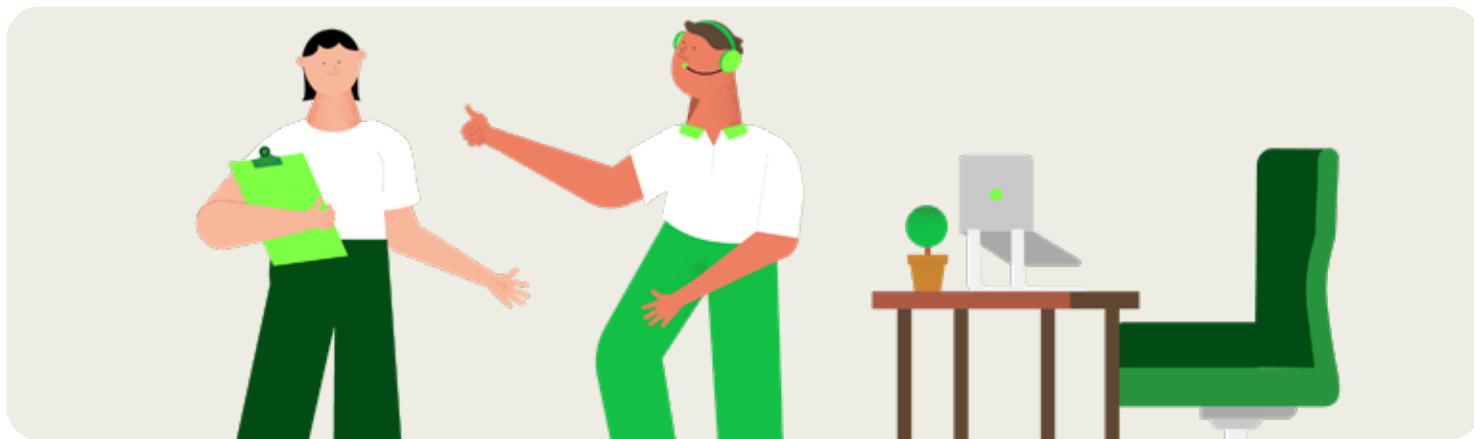
La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política, según lo referido por SUSESO, contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

Es deseable que una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo incluya los siguientes tópicos:

- a.** Debe existir una declaración de principios de la empresa para mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso. Esta debe explicitar la prohibición del acoso y defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y se explicitará el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.
- b.** Se debe explicar qué se entiende por comportamiento inapropiado y se pondrá en claro que los directores y superiores tienen el deber de poner en práctica la política contra el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.
- c.** La declaración deberá explicar el procedimiento que deben seguir las víctimas, asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.
- d.** La organización debe asegurarse de que la política de no acoso sea comunicada a todos quienes trabajan y de que éstos sepan que tienen un derecho de queja para el que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.
- e.** La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso es de todos quienes trabajan, recomendándose a los mandos que tomen medidas para promocionar la política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- f.** Se debe proporcionar una formación general a mandos y jefaturas. Aquellos a quienes se asignen tareas específicas en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, etc.).

Asimismo, es deseable que se realicen acciones de difusión y capacitación a todas las personas que trabajan en la organización, con el objeto de informar acerca de medidas de prevención de conductas que puedan derivar en un Acoso Laboral y Sexual, medidas de asistencia a las víctimas y procedimientos existentes.

Manual para la generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



Ejemplo de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Dado que la entidad empleadora es quien debe elaborar en forma participativa la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo (y revisarla cada dos años), puede utilizar el ejemplo entregado por SUSESO en su circular xxx (2024) y customizarla a la realidad de cada organización:

- La empresa *Ejemplo S.A.* declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia puede 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 conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que 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.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante *[Indicar el medio y la vía]*.

Manual para la generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Asimismo, durante el proceso de elaboración, sugerimos incluir algunos de estos párrafos para complementar la política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

La empresa "Ejemplo", consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los trabajadores directamente afectados y repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los empleados de la empresa "ejemplo" tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:
 - **Acoso sexual:** "entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y 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. (Inciso 2º del art. 2 del Código del Trabajo).
 - **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 de una 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". (Inciso 2º del art. 2 del Código del Trabajo).

Manual para la generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Asimismo, durante el proceso de elaboración, sugerimos incluir algunos de estos párrafos para complementar la política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** "entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros". (Inciso 2º del art. 2 del Código del Trabajo).
- La empresa "ejemplo" velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia empresa.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la empresa "ejemplo" se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
- Dicho procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo está disponible para todos los trabajadores en el área de recursos humanos, y alojado en la intranet en la sección "recursos humanos".

Manual para la generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Comunicación de la política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Una vez generada la política esta debe ser dada a conocer a quienes trabajan en la organización, la comunicación de la política ayuda a prevenir incidentes al establecer expectativas claras y fomentar un entorno de trabajo seguro y respetuoso desde el principio, dado que cuando quienes trabajan conocen las normas y procedimientos, es menos probable que se produzcan situaciones de acoso o violencia.

La forma de comunicación depende de la realidad de cada organización, el tipo de trabajo, el acceso a tecnologías, preferencias de quienes trabajan, ect. Sugerimos elegir algunas de estas formas de comunicar la política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

*** Correo electrónico o comunicado oficial:**

Enviar un correo electrónico desde la alta dirección de la empresa o emitir un comunicado oficial que detalle la política, sus objetivos y los procedimientos para denunciar cualquier incidente. Esto, para mostrar un compromiso real que baja a toda la organización.

*** Reuniones informativas:**

Organizar reuniones informativas donde se presente la política a todas las personas que trabajan en la organización. Esto permite aclarar cualquier duda y enfatizar la importancia de cumplir con las normas establecidas.

*** Cartelería y material impreso:**

Colocar carteles informativos en áreas comunes y distribuir material impreso, como folletos o pósteres, que resuman la política y sus principales puntos.

Manual para la generación de una política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

✳ Intranet o plataforma digital:

Publicar la política en la intranet de la empresa o en una plataforma digital accesible para todos los empleados. Esto facilita el acceso a la información y su consulta en cualquier momento.

✳ Capacitaciones y talleres:

Realizar capacitaciones periódicas o talleres específicos sobre acoso y violencia en el trabajo, donde se aborde la política y se proporcionen ejemplos prácticos de situaciones y cómo abordarlas.

Para intranet y correo electrónico, se sugiere utilizar el formato para comunicación de alta gerencia elaborado por achs.

