

Economía & Negocios

“ Lo primero, es que significa un reconocimiento explícito y una puesta al día que complementa la operatividad de la Ley Karin en materia de proteger la integridad de las diversidades sexo genéricas de manera explícita. ”

Óscar Menares Hernández, director regional de Instituto de Seguridad Laboral (ISL),

SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Director regional del ISL explica detalles de nueva circular de la Suseso

Reciente documento precisa instrucciones referidas a la no discriminación de personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexogenéricas en prestaciones preventivas y médicas.



FOTO: RAPHAEL SIERRA P.

Edgardo Mora Cerda
edgardo.mora@diarioconcepcion.cl

El 25 de agosto la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, estimó necesario modificar el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, con la finalidad de incorporar y precisar instrucciones referidas a la no discriminación de personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexogenéricas LGTBIQA+.

Más en detalle, se trata de cambios en el Título II del Libro IV sobre prestaciones preventivas y el Título I del Libro V acerca de prestaciones médicas, ambos del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo.

Al respecto, el director regional

de Instituto de Seguridad Laboral (ISL), Óscar Menares Hernández, explicó que es importante destacar tres puntos del nuevo dictamen de la SUSESO. “Lo primero, es que significa un reconocimiento explícito y una puesta al día que complementa la operatividad de la Ley Karin en materia de proteger la integridad de las diversidades sexo genéricas de manera explícita”.

Renglón seguido, el director regional del ISL planteó que, lo anterior, lleva a las segundas dos cuestiones. “En primer lugar, la tolerancia cero en materia de violencia y discriminación de esta población en el contexto laboral que debe involucrar una modificación de los protocolos VALS y, en segundo lugar, la importancia de que los organismos administradores de la Ley 16.744 como el ISL, disponga-

mos de personas capacitadas en género y diversidades para atender las prestaciones preventivas asociadas al programa de intervención temprana en materia de riesgos psicosociales”.

Así también, respecto de los protocolos VALS, el director regional del ISL precisó que son para la Prevención y Sanción de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual en el Trabajo. “Es una herramienta establecida en las empresas e instituciones para denunciar y gestionar situaciones de acoso y violencia en el ámbito laboral, de acuerdo con la Ley 21.643 (Ley Karin)”.

Macarena Inostroza Torres, coordinadora y vocera regional del Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, Movilh, expresó que es de gran relevancia que la Superintendencia de Seguri-

dad Social (SUSESO) haya dictado la Circular N° 3876. “Establece directrices precisas para garantizar la no discriminación de las personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexogenéricas en la otorgación de prestaciones preventivas y médicas. Este tipo de avance normativo representa un paso fundamental en la promoción de la igualdad de derechos y en la protección de la dignidad de todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual o identidad de género”.

La vocera de Movilh Biobío reforzó, además, que es imprescindible que esta información llegue de manera eficaz y formal a la comunidad de la región del Biobío, dado que, según indicó, aún persisten situaciones de discriminación en diversos ámbitos, incluido el laboral. “La existencia de normativas como esta contribuye significativamente a la construcción de un entorno laboral más inclusivo, respetuoso y equitativo para toda la población”.

Macarena Inostroza Torres aprovechó para recordar que desde el Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (MOVILH) en la región del Biobío, “nuestra organización ofrece servicios de capacitación y asesoramiento destinados a fomentar el respeto y la igualdad en los espacios de trabajo. Es fundamental que las entidades empleadoras, tanto públicas como privadas, reconozcan su responsabilidad y compromiso en promover un ambiente laboral libre de discriminación y exclusión. Nos ponemos a disposición de instituciones, organizaciones y empresas de la Región para la realización de charlas, talleres y asesorías que sensibilizan respecto”.

Por su parte, Rolando Jiménez, dirigente nacional de Movilh, manifestó que le parece un paso importante la elaboración de este protocolo, “que viene a reforzar la todavía escasa legislación y políticas públicas contra la discriminación en un ámbito como el laboral donde la discriminación, por diversas causales, es una cuestión recurrente y, muchas veces,

FOTO: CAROLINA ECHAGÜE M.

naturalizada como parte del sentido común o la cultura laboral en amplios sectores del mundo del trabajo. Aplaudimos esta circular y esperamos que en los mundos del trabajo privado y estatal se difunda este instrumento que, sin duda, mejorará el clima laboral y la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras”.

De acuerdo con su plataforma web, Movilh es, desde 1991, un organismo defensor de los derechos humanos de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI), cuyas intervenciones son de alcance nacional y abarcan ámbitos sociales, culturales, políticos, económicos, jurídicos y legislativos.

Circular 3876

En la circular 3876 es posible leer que se modifica el número 14 de Asistencia Técnica en Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, de la letra “D” y de la Asistencia Técnica, del Título II del Libro IV de Prestaciones Preventivas en los siguientes términos: 1. Modifícase la letra a), del siguiente modo: a) Incorpórase en el párrafo segundo, a continuación de la expresión “el tipo de servicio prestado,” el texto: “las diversidades sexogenéricas”. b) Reemplázase en el tercer párrafo la expresión “usuarios o terceros”, por “usuarios(as) o terceras personas”. c) Agréganse los siguientes párrafos cuarto, quinto y sexto nuevos, pasando los actuales párrafos cuarto, quinto y sexto, a ser el séptimo, octavo y noveno, respectivamente: “El objetivo del protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia y de discriminación, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo”, expone.

Según continúa el documento, se indica también que, en este contexto, el protocolo y la política de la entidad empleadora, además, deben incluir la tolerancia cero de conductas o acciones que degraden o violenten a las personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades



des de diversidades sexogenéricas LGBTQIA+, en el entendido de que dichas comunidades atraviesan situaciones de acoso laboral y/o sexual, marcadas por sus expresiones e identidades de género en específico, así como transfobia, homofobia, bifobia y otros, situaciones que también constituyen violencia de género en el trabajo.

Asimismo, en su elaboración o actualización se debe considerar la participación de las personas trabajadoras, independientemente de su identidad o expresión de género, así como, en la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, y en la definición de las medidas preventivas que correspondan.

En el número 2, dice: modifícase la letra b) de la siguiente manera: a) Incorpórase en el párrafo segundo, a continuación de la expresión “perspectiva de género” y antes del punto final, el siguiente texto: “, que implica entre otros aspectos, considerar las particularidades y tipos de discriminación a las que se puedan ver expuestas personas trabajadoras pertenecientes a las diversidades sexogenéricas y otras que atraviesan las personas

en razón de su expresión de género, identidad de género y orientación sexual”. b) Reemplázase en el número ii) del cuarto párrafo, la expresión “minorías de diversidades sexuales”, por “comunidades de diversidades sexogenéricas”. 2 c) Intercálase en el párrafo sexto, entre la expresión “difusión en esta

materia” y antes del punto final, el siguiente texto: “, que contemple expresamente las referencias a las personas trabajadoras pertenecientes a las diversidades sexogenéricas”.

Se suman a los cambios contenidos en la nueva circular de la SUSESO, una modificación relativa a lo dispuesto en el Programa de Intervención temprana, del Título I, del Libro IV, sobre Prestaciones Médicas, en los siguientes términos: 1. Incorpórase en el párrafo segundo de la letra d) del número 6, a continuación de la expresión “su situación laboral” el siguiente texto: “así como sus condiciones particulares, incluida la diversidad sexogenérica de la víctima”. 2. Incorpórase en la letra e) del número 6. Atención temprana en caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, el siguiente párrafo nuevo: “El personal del programa de atención psicológica temprana, así como los otros profesionales que intervienen en la atención por acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, deberá recibir capacitación en género y diversidad, que incluya entre otros aspectos, la importancia del respeto del uso del nombre social de las personas trans y no binarias y otras expresiones de la identidad de género.”.

De acuerdo con la SUSESO, la vigencia de las modificaciones contenidas en esta nueva circular entrará en vigencia el próximo 1° de octubre de 2025. Para mayores informaciones es posible acceder al sitio: SUSESO: Normativa y jurisprudencia - Circular 3876.

OPINIONES

Twitter @DiarioConcepcion
contacto@diarioconcepcion.cl



FOTO: SEREMI DE SALUD BIOBIO

