

Fecha: 09-06-2024
Medio: Las Últimas Noticias
Supl.: Las Últimas Noticias
Tipo: Noticia general
Título: Ley contra acoso laboral: 20 ejemplos de conductas que hay que evitar

Pág.: 2
Cm2: 727,6

Tiraje: 91.144
Lectoría: 224.906
Favorabilidad: ☐ No Definida

Superintendencia de Seguridad Social emitió una circular que ayuda a identificar los riesgos

Ley contra acoso laboral: 20 ejemplos de conductas que hay que evitar

Ejemplos de las conductas que las empresas deben prevenir

Categoría	Descripción	Conductas a prevenir
Acoso sexual	Requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Implica conductas verbales, no verbales o físicas. Su característica esencial es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.	• Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario. • Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación. • Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios. • Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce, pellizcos, besos deliberados no deseados. • En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
Acoso laboral	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. Además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.	• Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva. • Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo. • El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona. • Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien. • Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona. • Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas o a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional para denigrarlo. • Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente. • Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto. • Hacer comentarios despreciativos sobre cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales. • En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral	Conductas que afecten a trabajadoras y trabajadores por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.	• Gritos o amenazas. • Uso de garabatos o palabras ofensivas. • Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas. • Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte. • Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Fuente: Modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso).

MAURICIO RUIZ

Con la vigencia la Ley Karin, que sanciona la violencia en contexto laboral, las empresas y entidades públicas deben contar con un protocolo para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en los entornos de trabajo. Para eso la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) elaboró una circular con los contenidos mínimos para que desarrollen sus instructivos y no se produzcan esas indeseadas conductas.

El documento vio la luz la noche del viernes, luego de un proceso en el que se recibieron más de 200 comentarios y observaciones. La normativa tiene como objetivo informar a las mutualidades de empleadores, como la Asociación Chilena de Seguridad, la Mutual de Seguridad o el Instituto de Salud Laboral, la manera en que se realizará la asistencia técnica a las empresas para implementar las acciones preventivas contempladas en la ley Karin, que rige a partir del próximo 1 de agosto y que lleva ese nombre por Karin Sandoval, enfermera que se quitó

Las organizaciones deben identificar potenciales riesgos de estas conductas para la protección de sus trabajadores.

la vida por sufrir acoso laboral.

La superintendente de la Suseso, Pamela Gana, contó que los riesgos asociados a la violencia y acoso en el trabajo se identificarán utilizando el Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral y Salud Mental—CEAL-SM, que contiene la dimensión violencia y acoso y que aplican las mutuales entre sus asociados. A través de siete preguntas se identifica si en los últimos 12 meses ha ocurrido alguna situación de acoso o violencia en los lugares de trabajo para luego intervenir un ambiente si se descubren riesgos.

Para las empresas de menos de diez trabajadores, que no están obligadas a usar el CEAL-SM, la Suseso incluyó una pauta de evaluación de riesgo de acoso y violencia.

“Son pautas de preguntas que la puede hacer el empleador a los trabajadores para saber si hay problemas que pueden llevar a un acoso. Y que en esas conversaciones se busquen ideas para aminorar riesgos de acoso”, comenta Gana.

La circular también incluye las definiciones legales de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y ejemplos especí-

ficos de conductas de acoso y violencia o acciones que podrían gatillarlos y que el empleador debe prevenir. En la tabla que acompaña a esta nota hay 20 de esos ejemplos. La circular incluye otros relacionados con el sexismo, como los comentarios denigrantes para la mujer o diversidades por su condición de género, y con comportamientos incívicos, donde ejemplifica qué se debe hacer para no gatillar un acoso o violencia, como usar un tono apropiado y carente de agresividad en una conversación.

“Lo que debe quedar en claro que cada caso se evalúa en su contexto en el cual está ocurriendo, por ejemplo, en una evaluación alguna persona podría pensar que está siendo acosada, pero puede estar en un contexto de retroalimentación donde no hay nada anormal. Ahora, hay ejemplos en el protocolo que revelan situaciones que no corresponden y que se naturalizan, como poner sobrenombres o nombres ofensivos, o acciones sexistas en desmedro de la mujer que tampoco corresponden”, dijo Gana.

¿Cómo llegan a estos ejemplos?

“Tenemos especialistas en la superintendencia capacitados, que han hecho cursos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde se discuten y

se dan a conocer todos estos ejemplos. Pero siempre se pone el centro en el caso a caso. Un ejemplo puede dar una idea para alertar y prevenir”.

Si alguien detecta alguno de estos ejemplos de acoso o en el cuestionario de riesgo social hay una alarma de que existe acoso o violencia, ¿qué se debe hacer?

“Hay que hacer distinciones. Una cosa es trabajar en identificar los riesgos de acoso y violencia y tratar de prevenirla con el hecho ya consumado. La ley establece esta medida preventiva del protocolo para los empleadores, que es nuestra norma. Otra obligación es que la empresa tenga un proceso para la denuncia, investigación y sanción del evento de violencia y acoso laboral y eso está en el reglamento del Ministerio del Trabajo que debería estar pronto a salir (hoy está en la Contraloría). En este último se establece el respeto la privacidad y de confianza para que la persona se atreva a hacer la denuncia”.

La ministra del Trabajo, Jeannette Jara, instó a las empresas a prepararse para la entrada en rigor de la Ley Karin.

“Tiene un foco muy importante en la prevención. En Chile estamos acostumbrados a decir que prevenir es mejor que curar, pero prevenir no se produce espontáneamente”, comentó.

