

## **INSTRUCCIONES DE LA SUSESO A LAS EMPRESAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

**Junio 2024**

Como hemos mencionado en Enfoques Laborales anteriores, el 1° de agosto de 2024 entra a regir la ley 21.643, denominada “Ley Karin”. La entrada en vigencia de esta ley implica que empresas y trabajadores deberán adaptarse a los cambios importantes que contempla la normativa en cuanto a la regulación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. La Superintendencia de Seguridad Social recientemente entregó lineamientos para elaborar un protocolo corporativo sólido al respecto.

### **¿Por qué es la circular N°3813 de la SUSESO importante para las empresas?**

- El próximo 1 de agosto entra en vigencia la ley Karin (Ley N°21.643), en virtud de la cual los empleadores y entidades públicas deben, entre otros aspectos, implementar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Esta circular de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) permite que los empleadores puedan tomar conocimiento de los contenidos mínimos que el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deberá contener.
- Con ello, los empleadores podrán adaptar el protocolo a sus propias realidades. Además, la circular permite que las mutualidades de empleadores se interioricen sobre la forma en que las empresas deberán ser asistidas técnicamente para una correcta implementación de las acciones preventivas contenidas en la ley Karin.

- Contiene en un anexo un modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, que sienta los contenidos mínimos sobre los cuales cada empresa podrá incorporar otros aspectos que le parezcan pertinentes de acuerdo con sus propias características y realidades.
- Contiene en un anexo una pauta sugerida para la evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas en empresas con menos de 10 trabajadores.
- Contiene en un anexo una ficha de evaluación psicológica por sospecha de patología mental laboral.
- Contiene en un anexo una autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales por parte de las empresas.

## **¿Qué obligaciones tienen las empresas?**

1. Las empresas deberán elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo. Este se debe incorporar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o ponerlo en conocimiento de los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.
2. Informar a los trabajadores los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social.

3. 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 (que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales).

## **¿Cómo está conformado el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo?**

1. Incluye la 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 Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio N°190 sobre la violencia y acoso, suscrita por la máxima autoridad de la empresa.

### **Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- a. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.
- b. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, por medio de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
- c. Equidad de género y diversidad.
- d. Universalidad e inclusión.
- e. Participación y diálogo social.
- f. Mejora continua.
- g. Responsabilidad en la gestión de los riesgos.

## **Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en lugares de trabajo**

- a. Política de tolerancia cero.
- b. Valores fundamentales.
- c. Participación y diálogo social.
- d. Control de los riesgos en su origen.
- e. Perspectiva de género.

2. Incluye los contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley Karin.

## **¿Cuáles son los contenidos mínimos del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo señalados en la ley Karin?**

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

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

**Para más información, contactar a:**



Sebastián Parga M.  
Socio  
sparga@pmvabogados.cl



Jorge Montes A.  
Socio  
jmontes@pmvabogados.cl



Pablo Vasseur G.  
Socio  
pvasseur@pmvabogados.cl