

Proyecto de Circular de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en el contexto de la Ley Karin (Ley N°21.643)

“Asistencia Técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia y otros aspectos contenidos en la ley”.

El pasado martes 14 de mayo, la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) publicó en su página web (www.suseso.cl) una **propuesta de circular** que imparte instrucciones sobre la asistencia técnica que deberán entregar las entidades empleadoras del sector público y privado, para la elaboración e implementación de un **Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**, que contempla la Ley N° 21.643, más conocida como Ley Karin, que empieza a regir el 1 de agosto del presente año.

La propuesta de circular estará en consulta pública hasta el 26 de mayo, y comprende, entre otros aspectos, un “modelo” del Protocolo con los elementos mínimos que debería contener, las definiciones legales de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el diseño de modelos para que las personas trabajadoras comuniquen a sus empleadores vía canales de denuncias el incumplimiento de la prevención, investigación y sanción, y las instancias estatales de denuncias por incumplimientos laborales,

En el presente memo, indicamos los puntos más relevantes que las entidades administradoras, empleadores y trabajadores deberán tener presente:

I. Obligaciones de las Entidades Empleadoras:

1. Elaborar, implementar, difundir y sensibilizar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.
2. 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.

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.

Respecto del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, deberá estar conformado por:

- 1. 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.**

Estos principios son:

- ❖ Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.
- ❖ 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.
- ❖ Equidad de género y diversidad.
- ❖ Universalidad e inclusión.
- ❖ Participación y diálogo social.
- ❖ Responsabilidad en la gestión de los riesgos.

- 2. Los contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643:**

- ❖ 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. Se define el Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.
- ❖ 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora.

- ❖ 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.

II. Obligaciones de los organismos administradores:

1. Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la sensibilización y difusión (Art. 211-A del Código del Trabajo y Art. 14 Ley 18.575).
2. Otorgar atención psicológica temprana a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Art. 211 Bis B inc. 2° del Código del Trabajo y Art. 133 inciso 2° del Estatuto Administrativo).
3. Implementar normas complementarias para el proceso de calificación del origen común o laboral de las enfermedades asociadas a estos eventos.

Posteriormente se indican las diversas gestiones preventivas que el protocolo de forma particular debe incluir junto con las medidas de resguardo.

Finalmente, cabe señalar que, si bien es una “propuesta de circular” que se encuentra actualmente en consulta pública, la publicación de la propuesta es de gran utilidad para que las entidades empleadoras y administrativas puedan ir **adelantando en la elaboración de sus Protocolos de Asistencia Técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia y otros aspectos contenidos en la ley.**