

Ley Karin: Las cinco claves para prevenir y tratar el acoso al interior de las empresas

ChileMujeres y la OIT elaboraron una guía, en formato de pregunta y respuesta, que reúne las medidas que deben adoptar las firmas en la implementación de la norma.

CATALINA MUÑOZ-KAPPES

ChileMujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzaron una guía de prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. En el documento, se reúnen las definiciones entregadas por la Ley Karin, además de la directriz de la Dirección del Trabajo, la circular de la Superintendencia de Seguridad Social y el reglamento del Ministerio del Trabajo sobre la materia.

Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres, indica que el objetivo de la guía es condensar la información que han emitido los distintos organismos para la correcta implementación de la ley en las empresas. "Lo que hicimos fue establecer y aunar toda esta información a través de preguntas y respuestas, en un trabajo bastante esquemático", dice.

Para Jünemann, el principal desafío que enfrentarán las empresas será cambiar desde una actitud reactiva ante situaciones de acoso a la prevención. "Esto se logra a través de protocolos adecuados, pero sobre todo de capacitaciones con perspectiva de género a todas las personas de la organización", afirma.

1 ¿QUÉ ES ACOSO?

Para que exista acoso laboral, debe existir una relación de trabajo, una agresión u hostigamiento que se realice una o más veces a través de cualquier medio, y se debe producir menoscabo, maltrato o humillación de la víctima. Se entiende que hay acoso cuando se perjudica la situación laboral del acosado o cuando se genera un ambiente hostil y ofensivo. Algunos ejemplos de conductas de acoso son usar lenguaje despectivo o insultante, obligar a un trabajador a realizar tareas que no tienen que ver con su perfil para degradarlo y enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos.

El acoso sexual se configura cuando hay una conducta de carácter o connotación sexual que sea indeseada u ofensiva para la víctima. Algunos casos de acoso sexual son tener un contacto o comportamiento sexual no deseado o enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas.

Por otro lado, existe violencia en el trabajo cuando hay conductas ejercidas por un tercero que afectan a un trabajador. Algunos ejemplos son gritos o amenazas, uso de garabatos y robos en el lugar de trabajo.

2 ¿QUÉ SE ENTIENDE POR PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Jünemann resalta que la legislación incorpora la perspectiva de género como un principio básico para prevenir el acoso. "Es muy importante que las empresas comprendan bien qué es la perspectiva de género. El



LA BRUJULA

La ley 21.643, conocida como Ley Karin, busca prevenir que ocurran situaciones de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Entra en vigencia este jueves.

género de las personas no es inocuo en cuanto a las oportunidades, relaciones y en las medidas que tomen para el adecuado trato del acoso", explica.

Se entiende por perspectiva de género el enfoque que reconoce las diferencias sociales, culturales, económicas y políticas entre hombres y mujeres. Un ejemplo concreto para tener en cuenta en la perspectiva de género es que las denuncias sean recibidas por equipos compuestos por hombres y mujeres.

3 ¿QUÉ OBLIGACIONES TIENE LA EMPRESA?

El empleador debe tener un rol activo a través del deber de prevención y un rol reactivo, mediante la obligación de investigar y, según el resultado del procedimiento, de tomar las medidas correctivas y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

En el caso de la prevención, la empresa tiene la obligación de elaborar y poner a disposición de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso.

4 ¿QUÉ DERECHOS TIENEN LOS TRABAJADORES?

Los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte o implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y el derecho a presentar una denuncia ante la empresa o la Inspección del Trabajo.

Si la empresa no cumple con el deber de investigar y sancionar que establece la legislación, el trabajador podrá demandar un despido indirecto.

5 ¿CÓMO SE DEBE INVESTIGAR?

Al recibir una denuncia, la empresa debe disponer de medidas para proteger a la persona afectada, como la separación de espacios físicos, redistribución de jornada y dar atención psicológica a la víctima. La adopción de estas medidas son una obligación, no una facultad.

La empresa debe iniciar una investigación interna o remitirla a la Inspección del Trabajo en un plazo de tres días.

La investigación debe concluir en un plazo de 30 días. De haber sido realizada de manera interna, se debe remitir en dos días a la Inspección del Trabajo, la cual deberá pronunciarse en un plazo de 30 días.

Si se constata acoso, se debe sancionar al acosador. Algunos ejemplos de sanciones son una amonestación, una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria o el despido, lo que dependerá de la gravedad de la conducta.