

# Ficha de Apoyo Preventivo

## Factores de riesgo y medidas preventivas frente al acoso y violencia en el trabajo



### 1 | Introducción

El acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo son fenómenos complejos que afectan negativamente tanto la salud mental como el bienestar general de las personas trabajadoras. Estos problemas no solo generan elevados costos humanos, económicos y sociales, sino que también deterioran la productividad y el ambiente laboral en las organizaciones.

Los factores que explican el surgimiento y la existencia del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo se relacionan principalmente con la forma en que se organiza el trabajo y las características del entorno socio-laboral. Estas se vinculan con diversas características organizacionales y riesgos psicosociales, como la ambigüedad y conflicto de rol, sobrecarga de trabajo, estilos de liderazgo autoritarios y falta de reconocimiento al esfuerzo.

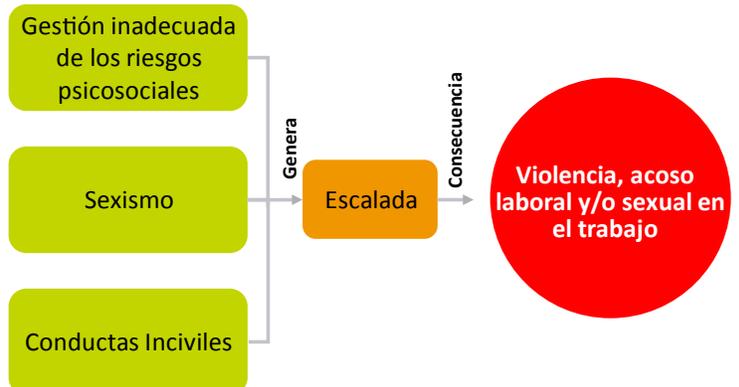
En conjunto con una gestión inadecuada de los riesgos psicosociales, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso laboral.



### 2 | Factores de riesgo que pueden impulsar el acoso y violencia en el trabajo.

Numerosos factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga laboral, el escaso reconocimiento del esfuerzo, la justicia organizacional deficiente y la vulnerabilidad, entre otros, pueden ser el origen de conductas de acoso y violencia en el trabajo si no se gestionan adecuadamente.

Además, los comportamientos incívicos y sexistas pueden desencadenar una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente cuando se trata de acoso y violencia por motivos de género. Por esta razón, es crucial identificar y medir estos comportamientos para su correcta eliminación o gestión del riesgo.



### 3 | ¿Qué es el incivismo?

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

Ejemplo de comportamientos incívicos	Medidas para prevenir el incivismo en el trabajo
Interrumpir constantemente a los compañeros.	Fomentar la comunicación respetuosa y activa.
No respetar los turnos de palabra en reuniones.	Establecer reglas claras de conducta en reuniones.
Hacer comentarios despectivos o burlas.	Implementar políticas de tolerancia cero hacia el acoso y la discriminación.
Ignorar o excluir a compañeros de actividades grupales.	Promover la inclusión y el trabajo en equipo.
No reconocer el trabajo o los logros de los demás.	Crear un sistema de reconocimiento y recompensas.
Usar un tono de voz agresivo o intimidante.	Ofrecer formación en habilidades de comunicación y resolución de conflictos.
Difundir rumores o chismes.	Fomentar un ambiente de transparencia y confianza.
No cumplir con los plazos y afectar el trabajo de otros.	Establecer expectativas claras y sistemas de seguimiento.



### 4 | ¿Qué es el sexismo?

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de comportamientos sexistas	Medidas para prevenir el sexismo en el trabajo.
Comentarios denigrantes hacia mujeres o diversidades.	Implementar políticas claras contra el acoso y la discriminación.
Humor y chistes sexistas o discriminatorios.	Realizar talleres de sensibilización y formación en igualdad de género.
Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer.	Promover un ambiente de respeto y profesionalismo.
Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.	Fomentar la participación equitativa en reuniones y decisiones.
<b>"Mansplaining"</b> : Explicaciones no solicitadas.	Fomentar el reconocimiento y respeto por la expertise de cada persona.
<b>"Maninterrupting"</b> : Interrupciones bruscas a mujeres.	Establecer normas para una comunicación respetuosa y sin interrupciones.
Conductas paternalistas (sexismo benevolente).	Ofrecer formación en habilidades de comunicación y liderazgo inclusivo.

### 4 | ¿Cómo gestionar la prevención de conductas de acoso y violencia en el trabajo?



Identificación y evaluación del riesgo



Difusión y capacitación



Protocolos de prevención de acoso y violencia



Canales de denuncia



Procedimiento para la investigación y sanción



Asistencia psicológica temprana



### Identificación y evaluación del riesgo psicosocial, aplicando el Protocolo de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (PRPSL):

- Conformando el Comité de Aplicación.
- Aplicando el cuestionario CEAL-SM/SUSESO.
- Generando un Modelo de intervención específico para el centro de trabajo.
- Realizando seguimiento y control de los acuerdos.



### Procedimiento de investigación y sanción:

- Siguiendo las indicaciones de la autoridad competente.



### Asistencia psicológica temprana:

- A través de los servicios disponibles por los Organismos Administradores de la Ley N°16.744.



### Difusión y Capacitación:

- Incorporando al Programa de Capacitación de la organización actividades que apunten a la prevención y erradicación de conductas de acoso, violentas, incívicas y sexistas.



### Establecer un Protocolo de Prevención, investigación y sanción contra el acoso y la violencia en el trabajo:

- Elaborando, publicando y difundiendo una Política Preventiva del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- Estableciendo las medidas preventivas necesarias para eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, establecer las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- Definiendo un Plan de formación.
- Realizando el monitoreo y seguimiento de todas las actividades programadas.



### Canales de denuncia:

- Definiendo un canal físico o digital de denuncias.
- Designando a la persona a cargo de la investigación.
- Difundiendo e informando semestralmente las instancias estatales de denuncia (Dirección del Trabajo).
- Resguardando la privacidad y honra de todos los involucrados.
- Dejando registro de las denuncias y comunicando a la autoridad competente.



### Fuentes:

- Ley Karin N°21.643, "modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo", Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2024.
- Decreto N°21/2024, MINTRAB. "Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo".
- Circular N°3813, "Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin)", Superintendencia de Seguridad Social.
- Guía para la detección y prevención del acoso laboral, Instituto de Salud Pública, 2010.
- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (PVRPST), Subsecretaría de Salud Pública, (2022).