

Ficha de Apoyo Preventivo

LEY 21.643 - CARACTERIZACIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO PARA LA ELABORACIÓN PROTOCOLO PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO



MUTUAL
de seguridad

1 | Introducción

La Ley 21.643 establece dentro de las obligaciones que deben cumplir los empleadores, la elaboración de un protocolo de Prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en donde se debe definir los riesgos presentes, ¿cuales son las medidas a adoptar para prevenir o mitigar los riesgos detectados y dar seguimiento con el fin de erradicar los riesgos asociados a violencia o acoso en los lugares de trabajo.

Para generar la identificación de los riesgos, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), establece en su Circular N° 3.813, como se debe llevar a cabo la gestión preventiva, que está definida de la siguiente forma:



La base de la gestión preventiva está dada por la caracterización o identificación del riesgo, para esto la empresa o institución deberá efectuar un análisis, de la siguiente información que luego deberá ser incorporada en la matriz de riesgos para ser gestionados, eliminados, mitigados o corregidos.

1. Diagnóstico efectuado de los riesgos psicosociales con el con el Cuestionario CEAL-SM/SUSESO.
2. Si no corresponde aplicar el cuestionario CEAL-SM/SUSESO, deberán utilizar el anexo 54, de evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas en empresas con menos de 10 personas trabajadoras.
3. Número Licencias Médicas.
4. Denuncias por Enfermedad Profesional de Salud Mental (EP).
5. Solicitudes de intervención para resolver conflictos.
6. El número de denuncias presentadas en la empresa/institución o en la DT por acoso o violencia.



Para identificar el riesgo en base al diagnóstico efectuado con la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, se debe contar con el informe de la evaluación del proceso que se obtiene de la plataforma SUSESO.

En este caso, el riesgo está dado por las 12 dimensiones de riesgo psicosocial que componen el cuestionario y su nivel de riesgo (Medio o Alto) indicara si deben ser o no incorporados a la matriz.

La Circular SUSESO N° 3.813, además indica que, para efectos del protocolo de prevención de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, corresponderá realizar un zoom específicamente en la dimensión de Violencia y Acoso, en donde el empleador debe analizar el resultado de las 7 preguntas que componen la dimensión violencia y acoso (VA), esto se realizará independiente si el resultado de esa dimensión es Riesgo bajo.

Este análisis lo explicaremos a continuación:

Pasos para la Identificación de riesgo basado en Dimensión Violencia Acoso (VA)

La dimensión de Violencia y acoso se compone de 7 preguntas, que están relacionadas con el tiempo de exposición. Para realizar el análisis se debe contar con la base de datos de la aplicación del cuestionario en donde se deberá mirar las columnas que componen esa dimensión.

Una vez descargado el Excel, desde la plataforma CEAL-SM/SUSESO, se debe revisar los datos de respuestas de la dimensión.

Luego de identificadas las columnas, se deberán generar medidas en casos de las preguntas que presenten puntuación distinta a cero. Esto se considerará un peligro.

Ejemplo

Si en la pregunta N° 1 “En su trabajo, durante los últimos 12 meses ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos” de la dimensión VA, existen respuestas con puntuación 1,2,3, se debe generar gestión de riesgo.

Pero en caso contrario, si en las respuestas existen solo resultados igual a cero, la entidad empleadora debe mantener las medidas de control que ha implementado.

Preguntas Dimensión Violencia y Acoso

Esta dimensión se evalúa con 7 preguntas:

Código de la pregunta	Pregunta
CQ1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?
UT1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?
HSM1	En los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes de texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter)?
SH1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a acoso sexual?
PV1	En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a violencia física?
AL	El bullying o acoso significa que una persona está expuesta a un trato desagradable o denigrante, del cual le resulta difícil defenderse. En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bullying o acoso?
HO	¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente criticado(a), frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o su superior?

Finalmente, el empleador debe listar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo, incorporarlos a la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, establecer medidas para eliminar o mitigar, definir el seguimiento, e incorporar esa información en su protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Resumen

- Se debe analizar la información para identificar Riesgos.
- Revisar dimensión de violencia y acoso, y la gestión por pregunta, se debe mirar cada columna de la dimensión y revisar puntaje obtenido.
- Las medidas deberán generarse para las columnas que no tengan respuestas con puntaje cero en su totalidad.
- Una vez realizado el análisis del paso anterior, se debe incorporar en la MIPER de la Empresa/Institución, el peligro y riesgo identificado, según aplique y definir las medidas de control.