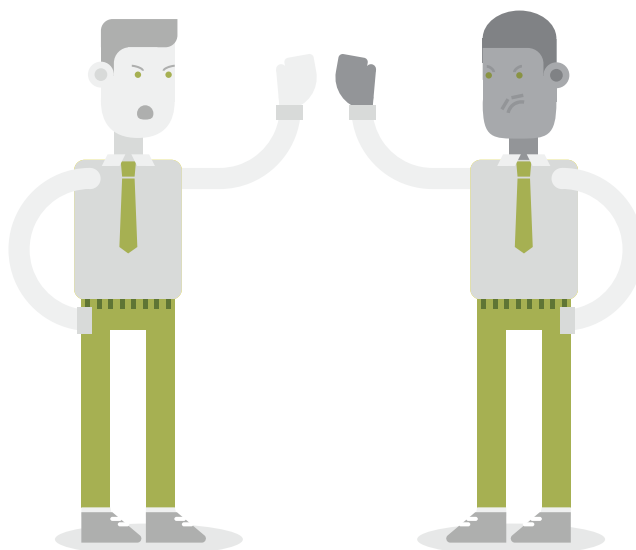


MANUAL PARA UNA COMISIÓN DE PREVENCIÓN **DE ACOSO LABORAL**



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	03	pág.
[A] ACOSO LABORAL ¿QUÉ ES?	05	pág.
[B] ¿CÓMO PUEDO PREVENIR LA EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL EN MI ORGANIZACIÓN?	06	pág.
[C] COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	07	pág.



Nota: Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.



ACERCA DE ESTA GUÍA

El objetivo de esta guía es otorgar los lineamientos, especificaciones y orientaciones para generar una **comisión de prevención de acoso laboral**, que a su vez pueda intervenir en la prevención, denuncia, investigación y sanción en el caso de situaciones de acoso laboral y sexual que afecte a personas que trabajen en empresas asociadas a la ACHS.

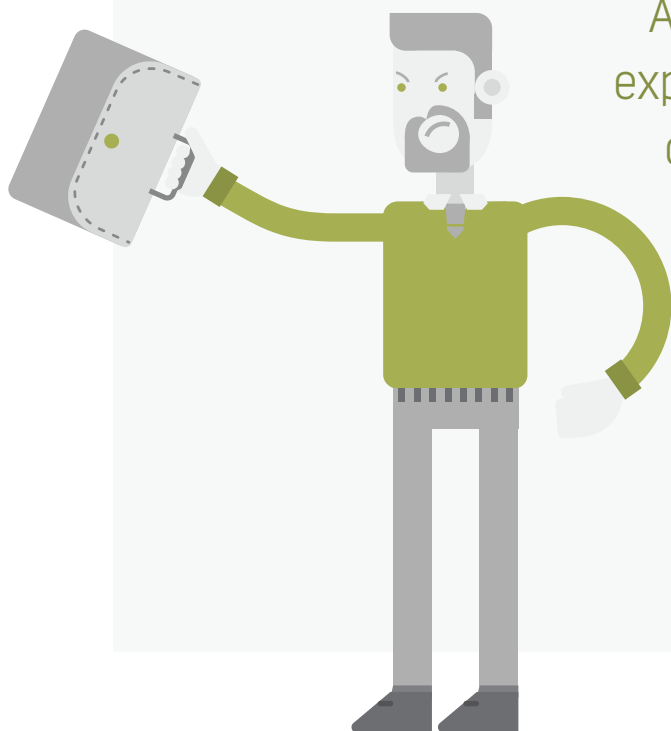
Se sabe que los costos del acoso se han relacionado con un incremento en el absentismo y la rotación, así como con una menor productividad tanto para las víctimas como para los grupos de trabajo donde tiene lugar.¹ Un estudio² Finlandés mostró que las víctimas de acoso tenían un 1,5 mayor riesgo de tener una enfermedad certificada por un médico durante el siguiente año de padecer mobbing, comparados con sus compañeros.³ Asimismo, el aumento en los problemas de salud como resultado de la exposición al acoso, también pueden afectar a la satisfacción en el trabajo, a la productividad, y aumentar el número de licencias.

Actualmente, la rotación en el trabajo es la consecuencia organizacional que mayor atención ha recibido en la investigación sobre mobbing, con distintos estudios que muestran que tanto las víctimas como los testigos de acoso tienen mayor intención de abandonar su organización, y que un gran número de víctimas han dejado sus trabajos. **Se han ofrecido distintas explicaciones a la relación entre mobbing y la rotación laboral. Dejar la organización puede ser una estrategia de afrontamiento ya que aleja a los individuos expuestos de la fuente del problema.** Algunos pueden abandonar sus empleos por desesperación o como resultado de problemas de salud prolongados.

MARCO JURÍDICO

La intervención dentro de las empresas en temas de acoso laboral y sexual se remiten a los siguientes marcos jurídicos:

- **Constitución Política del Estado**, artículos 1,5 inciso segundo, 19 numerales 1 al 4, 7 y artículo 20°.
- **Ley N° 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado**, artículos 52 y 53.
- **DFL N° 29 del año 2004** del Ministerio de Hacienda que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, artículos 61 literal g), 64 literal c), 84 literal l) y 119 a 144.
- **Código de Buenas Prácticas Laborales**
- **ORD. 3519/034 Dirección del Trabajo**. Documento que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas en la ley 20.067.- del 08-agosto- 2012.



Algunos trabajadores pueden ser expulsados o forzados a salir de su organización contra su voluntad, como táctica para deshacerse de empleados considerados improductivos o inadecuados, evitando así pagar los costes asociados al despido.⁴

¹ Einarsen, 2006 / ² Kivimäki, Elovainio y Vahtera, 200
³ Kivimäki, Elovainio y Vahtera, 2000/ ⁴ Einarsen, 2006

[A]

ACOSO LABORAL

¿QUÉ ES?



El Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o que perjudique su situación laboral. **(Ley 20.607).**

El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas. El acoso puede conducir a problemas emocionales y psicosomáticos, a un menor bienestar en las víctimas, y a un incremento en el ausentismo y la rotación en las organizaciones.

Sin embargo, el acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes y repetidos, dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo. Episodios aislados como asignar tareas por debajo de las propias competencias, el ser víctima de bromas por parte de los compañeros ocasionalmente, o el que los compañeros no le avisen para almorzar con ellos, pueden ser vistos como aspectos cotidianos de la vida laboral y no como acoso psicológico. Sin embargo, **las conductas citadas pueden convertirse en actos de acoso cuando ocurren de manera sistemática durante un periodo de tiempo prolongado, dando lugar a un ambiente de trabajo desagradable y hostil para aquel que lo padece.**

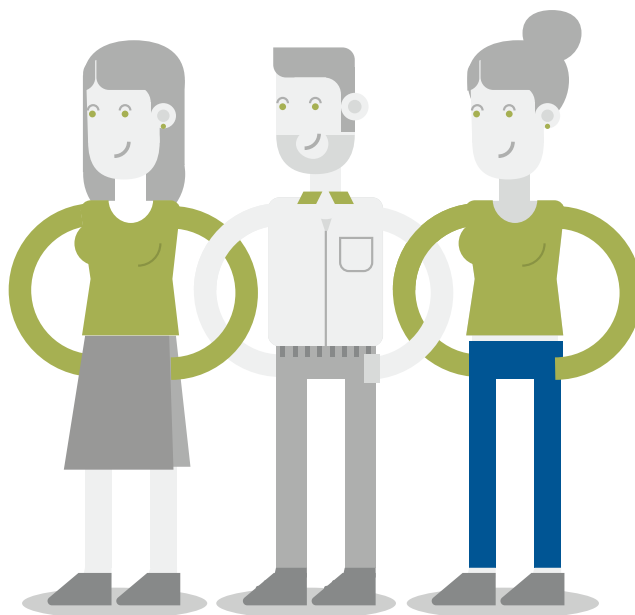
[B] ¿CÓMO PUEDO PREVENIR LA EXISTENCIA

DE ACOSO LABORAL EN MI ORGANIZACIÓN?



Para que este programa preventivo sea efectivo es necesaria la implicación de todos los estamentos. La dirección de la empresa debe adoptar una política de no acoso laboral, que puede sumar a la política de no violencia externa y la política de no acoso sexual, persiguiendo cualquier conducta de este tipo.

La consulta a los trabajadores es necesaria para lograr su implicación y conocer las necesarias medidas preventivas. Es importante tener información sobre los incidentes ocurridos o no, pero en los que el riesgo de daño estuvo presente y efectuar registro de los incidentes acaecidos.



[C] COMISIÓN DE PREVENCIÓN

DE ACOSO LABORAL



Este proceso de análisis lo debería hacer un equipo de trabajo, constituirlo como una Comisión de Prevención del acoso laboral, que puede ser la misma comisión de prevención de la Violencia en el puesto de Trabajo (si es que existiese), con el objetivo de identificar y evaluar los riesgos o amenazas potenciales y definir un catálogo de medidas para reducirlas.

Serían funciones de esta Comisión:

1

La investigación y análisis de los datos disponibles sobre los casos de acoso laboral.

2

La evaluación y comprobación periódica del funcionamiento y resultados del procedimiento para la investigación de hechos de acoso laboral denunciados.

3

Informar, asesorar y dar soporte, para gestionar la situación inmediata.

4

Tratamiento de las consecuencias urgentes o inmediatas del acoso al trabajador.

5

Asesorar y representar jurídicamente al trabajador acosado, explicitando las vías para investigar los hechos (ver procedimiento para investigación de hechos de acoso laboral denunciados).

