

Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

/ LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES / TÍTULO III. Calificación de enfermedades profesionales / C. Protocolo de enfermedades mentales / CAPÍTULO II. Normas especiales del proceso de calificación / 5. Perspectiva de género

5. Perspectiva de género

En los casos de acoso laboral o sexual, tal como se definen en la Ley N°21.643 (Ley Karin), el comité de calificación deberá tener presente la perspectiva de género.

Definiciones:

- i) *Perspectiva de género*: Es un método para identificar y analizar en forma crítica las consecuencias que tienen para las personas las diferencias sociales y las relaciones de poder asimétricas construidas en base a los roles de género, que llevan a enfrentar riesgos y situaciones críticas en forma distinta según esos roles.
- ii) *Interseccionalidad*: La interseccionalidad es una forma de estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se superpone con otras identidades. En el proceso de la calificación se debe reconocer la interseccionalidad y sus múltiples dimensiones.

La perspectiva de género debe aplicarse cuando se deben tomar decisiones en cuestiones que involucren relaciones de poder asimétricas o patrones estereotípicos de género y exige, además, la integración del principio de equidad en la interpretación y aplicación de las normas en la búsqueda de soluciones equitativas en esas asimetrías.

En la calificación del origen de los trastornos mentales se deberá considerar la perspectiva de género, con el objetivo de que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres y otros géneros, sean un elemento central, con la finalidad de implementar medidas para hacer frente a la desigualdad y/o discriminación en razón del género.

Aplicar la perspectiva de género en la calificación de origen de los trastornos mentales significa apreciar si en los actos sufridos por la persona, que originaron el trastorno psíquico evidenciado, existen elementos de discriminación en razón del género. El comité de calificación en su procedimiento deberá considerar las siguientes orientaciones técnicas:

- a) Abordaje centrado en la persona trabajadora denunciante. El centro de la atención de los investigadores, profesionales y del comité de calificación son los hechos clínicos, que incluyen en primer lugar, los relatos de las personas entrevistadas y su coherencia, que permitan precisar hechos y contextos que contribuyen a objetivar la queja. La observación de la sintomatología y su evolución aportarán sustancialmente al proceso de calificación.

Cuando la denuncia se refiera a conductas inapropiadas de connotación sexual, se deben considerar las características clínicas asociadas al trauma vivenciado, por ejemplo, bloqueos, disociación, memoria fragmentada, que podrían dificultar un relato detallado de los hechos;

- b) Los testigos en la evaluación del puesto de trabajo. El acoso sexual, aunque también el acoso laboral, ocurre en la gran mayoría de los casos en ausencia de testigos, en lugares ocultos al escrutinio de otras personas. La inexistencia de testigos no significa inexistencia de acoso. Cuando no existen testigos que corroboren conductas de acoso, cobra aún más relevancia el análisis clínico que incluye los relatos, contextos, el examen mental, las manifestaciones sintomáticas configuradas en el tiempo de los hechos relatados;
- c) Las declaraciones de las personas trabajadoras denunciadas también deben ser apreciadas. En la valoración de las declaraciones de las personas denunciadas deben considerarse las relaciones de género que caracterizan el contexto laboral evaluado;
- d) Los testigos de oídas pueden aportar información contextual relevante, siendo importante la caracterización acabada de las circunstancias en que se han interiorizado de los hechos para su valoración;
- e) La ausencia de una denuncia y la tardanza en hacer una denuncia no indican la inexistencia de acoso. Debe tenerse en cuenta que para muchas víctimas no es fácil llegar a hacer una denuncia formal, y que es frecuente que la denuncia ocurra un largo período después de los hechos denunciados;
- f) Las pruebas documentales, impresiones de pantalla, impresiones de mensajes de celular, fotos, incluso audios, deben ponderarse y valorarse de acuerdo con el contexto del análisis, y requerir de asesoría jurídica para su evaluación, cuando se estime necesario;
- g) Se debe considerar la sospecha razonable de que la conducta sí se ha producido, y se deberá realizar una fundamentación exhaustiva;

Los hechos denunciados, las manifestaciones clínicas y el contexto laboral, deben ser ponderados cuidadosamente por el Comité de Calificación para establecer la relación que permita explicar su origen laboral.

- h) Una investigación formal, ya sea la que hace el empleador, la Dirección del Trabajo o la Contraloría General de la República, que no logra demostrar la existencia de acoso no indica que el acoso no existió, solo que no pudo ser demostrado, en atención a los medios de prueba de que se disponía, por lo que la evaluación de la situación global, la verosimilitud de las denuncias de víctimas y testigos, la plausibilidad de las diversas situaciones y su relación con la clínica presentada cobran mayor importancia;
- i) Se debe valorar la vulnerabilidad de los propios testigos, sobre todo en función de su género, o las posibles amenazas que éstos hayan recibido para impedir la entrega de un testimonio. Además, se debe tener presente la asimetría propia de las relaciones laborales, respecto de los testigos que aún se desempeñan en la empresa o lugar de trabajo donde habría ocurrido el acto de acoso o violencia. Esta vulnerabilidad deberá ser considerada de modo razonable dentro del proceso de calificación, y
- j) Aunque la clínica de la persona trabajadora denunciante debe ser plausible y adecuada, tanto en la intensidad de los hechos denunciados, como al tiempo transcurrido, en su valoración deberá considerarse la dificultad de presentar una denuncia o de buscar apoyo institucional.

En todos los casos, es importante evaluar la dinámica general del centro de trabajo e incluso de toda la entidad empleadora o institución. El comité de calificación deberá tener disponibles los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial y estar alerta a la presencia de otros casos similares en el centro de trabajo o en la organización.
