

Ley Karin:

Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



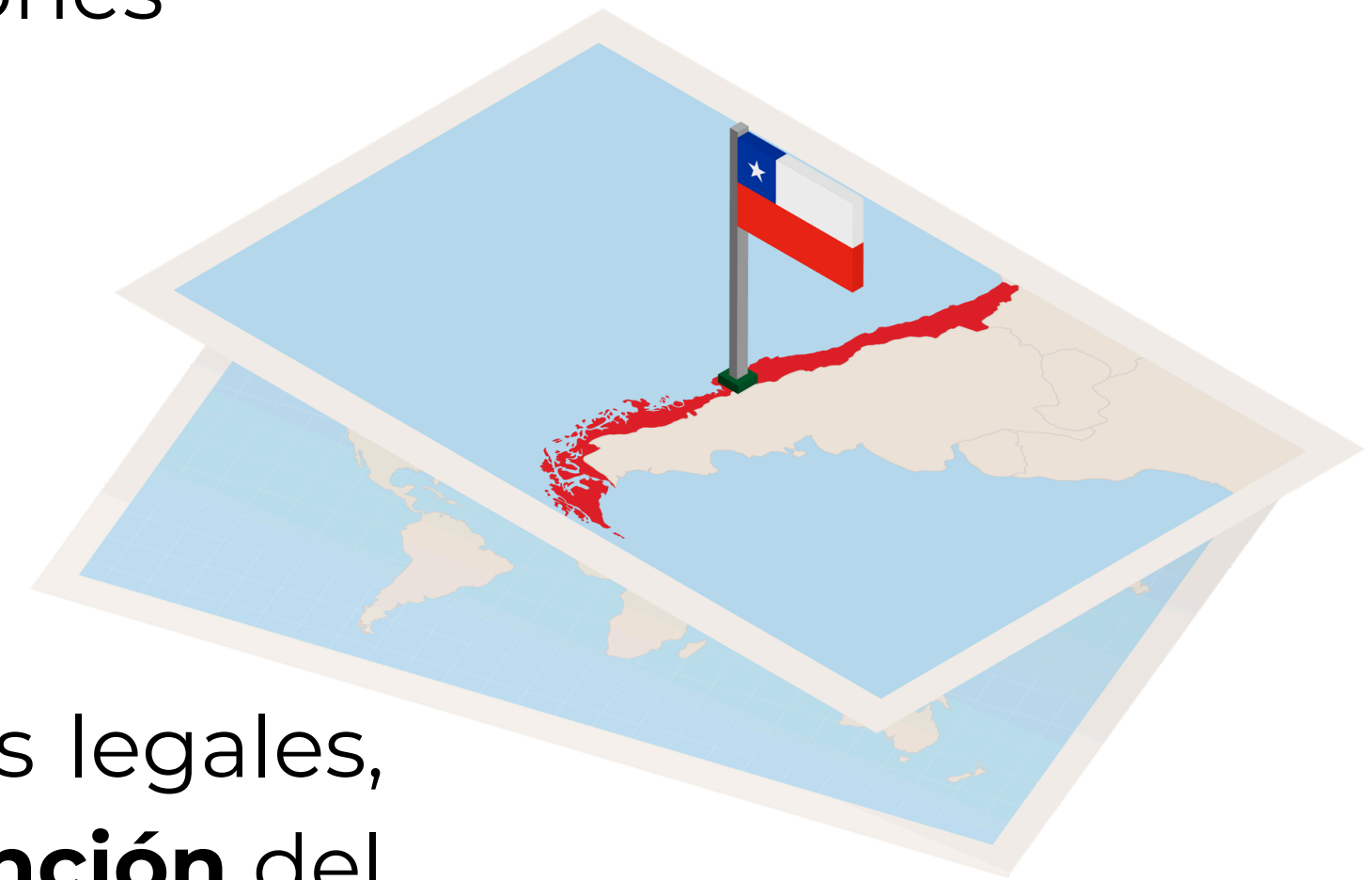
Convenio 190 de la OIT (2019) sobre violencia y acoso en el ámbito laboral.

Ratificado por Chile el 2023 por medio del Decreto 120 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Ley N°21.643

Ley Karin

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.



¿Qué debemos prevenir, investigar o sancionar?

- Acoso Laboral
- Acoso Sexual
- Violencia en el trabajo



Definiciones

Artículo 2 Código del Trabajo





Acoso Sexual

Aquel que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, **requerimientos de carácter sexual** no consentido por quien lo recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Requerimiento sexual: Cualquier solicitud, propuesta, gesto o conducta de naturaleza sexual no deseada y que cause incomodidad, intimidación y humillación.

Ejemplos de conductas de acoso sexual:

- X Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar por no consentir a estos.
- X Contacto o comportamiento sexual en contra de la voluntad de la persona trabajadora.
- X Requerimientos sexuales generales no consentidos por la persona trabajadora.
- X Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas sin el consentimiento de la otra persona por medio de plataformas sin el consentimiento de la persona trabajadora.

Acoso Laboral

Cualquier conducta que constituya **agresión u hostigamiento** ejercida por la persona empleadora o por una o más personas trabajadoras en contra de otra y otras personas trabajadoras, **por cualquier medio**, ya sea que se manifieste **una sola vez o de manera reiterada**, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su **menoscabo, maltrato o humillación**, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Ejemplos de conductas de acoso laboral:

- X Aislamiento de una persona trabajadora, limitando las interacciones de esta con otros compañeros, ignorándola, bajo la orden de una persona de rango mayor o por sus colegas.
- X Uso de nombres ofensivos que buscan el rechazo de esta persona.
- X Lenguaje despectivo o insultante con intenciones de denigrar a la persona.
- X Realizar comentarios despectivos u ofensivos acerca de las características personales de alguien, como, género, origen, apariencia física, etcétera.
- X Expresar amenazas de dañar o intimidar verbalmente.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

Aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

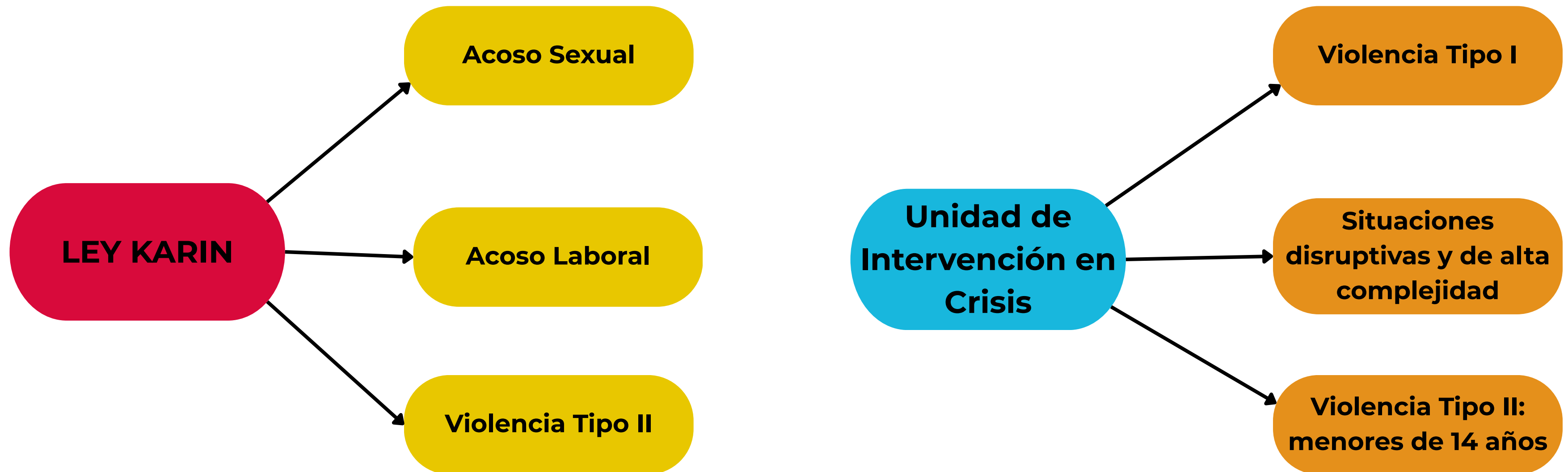
- X Gritos o amenazas.
- X Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- X Golpes.
- X Robos o asaltos en el lugar de trabajo.

Violencia en el trabajo

Tipos de violencia

- **Tipo I:** Situaciones en que **la víctima no tiene relación con el agresor** en el contexto laboral.
- **Tipo II:** Situaciones en las que **la víctima tiene alguna relación con el agresor** en el contexto laboral (paciente, estudiante, cliente, etc.).
- **Situaciones disruptivas y de alta complejidad:** Eventos o circunstancias en el entorno laboral que generan un impacto en los colaboradores, tanto a nivel emocional como psicológico.
- **Tipo III:** Situaciones relacionadas con acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Circular N°3813 de la SUSESO)

¿Cuándo aplica Ley Karin?



Comportamientos incívicos

Aquellas **conductas descorteses o groseras que no tienen la intención de dañar**, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo.

- ✓ No hablar con agresividad y usar un tono de voz apropiado.
- ✓ Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios y tener una actuación amable en el trabajo.
- ✓ Respetar el espacio personal de las personas trabajadoras, consultando siempre sobre el uso de herramientas y materiales ajenos.
- ✓ No revelar información personal de un colega si es entregada bajo un contexto personal, siempre y cuando esta no constituya algún delito o una situación de acoso sexual o laboral.

Sexismo

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

- X Comentarios denigrantes, especialmente a mujeres o diversidades por dicha condición.
- X Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- X Comentarios burlescos de fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- X Silenciar o ningunear a una persona por su sexo o género.

Espacio participativo.



Caso Práctico:

Una jefatura realiza observaciones muy duras al desempeño de una persona frente al equipo. Ocurrió una sola vez, pero la trabajadora se sintió humillada.

¿Con esa sola información, dirían que estamos ante acoso laboral, maltrato, una práctica inadecuada o que faltan antecedentes?



1

Contenido concreto de las observaciones.

2

La forma en que se realizó.

3

El contexto en que ocurrió.

4

La existencia de antecedentes previos.

5

Finalidad aparente de la conducta.

6

Asimetría de poder.

7

El impacto producido.

8

La existencia de testigos o respaldo objetivo.

Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.



Objetivos

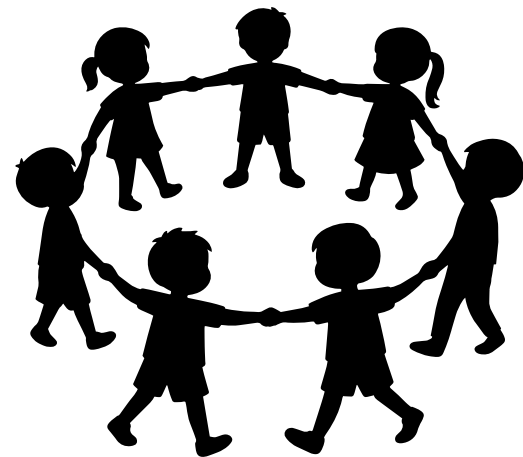
Fortalecer **entornos laborales seguros y libres de violencia**, donde se potencie el **buen trato**, se promueva la **igualdad con perspectiva de género** y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

- Identificar y potenciar la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.
- Disminuir las conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo.
- Incorporar aspectos relacionados con la prevención de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo.
- Generar en los trabajadores, el apoyo al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad.

Alcance

Todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y directores.

Usuarios, proveedores, pasantes, alumnos en práctica u otras personas.



Derechos y Deberes de las personas trabajadoras

- **Derecho** a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- **Deber** de tratar a todos con respeto.
- **Deber** de cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- **Derecho** a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- **Deber** de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia.
- **Deber** de mantener confidencialidad de la información.
- **Derecho** de ser informadas sobre el protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- **Deber** de respetar las medidas de resguardo dictadas.

Derechos y Deberes de la entidad empleadora

- **Deber** de generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género: gestión de riesgos y capacitaciones.
- **Deber** de informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- **Deber** de asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
- **Deber** de asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- **Deber** de adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- **Monitorear** el cumplimiento del Protocolo de Prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

Organización para la gestión del riesgo

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas



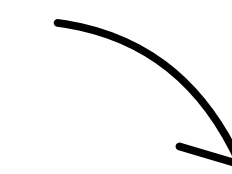
Guillermo Yáñez Saavedra
Coordinador de Desarrollo de Personas

Capacitaciones,
socialización, validación
de medidas, consultas

guillermo.yañez@creseres.cl
+56999056277



Denuncias,
reclamos,
opiniones



Encargado:
Juan Carlos
Ramirez
Henríquez



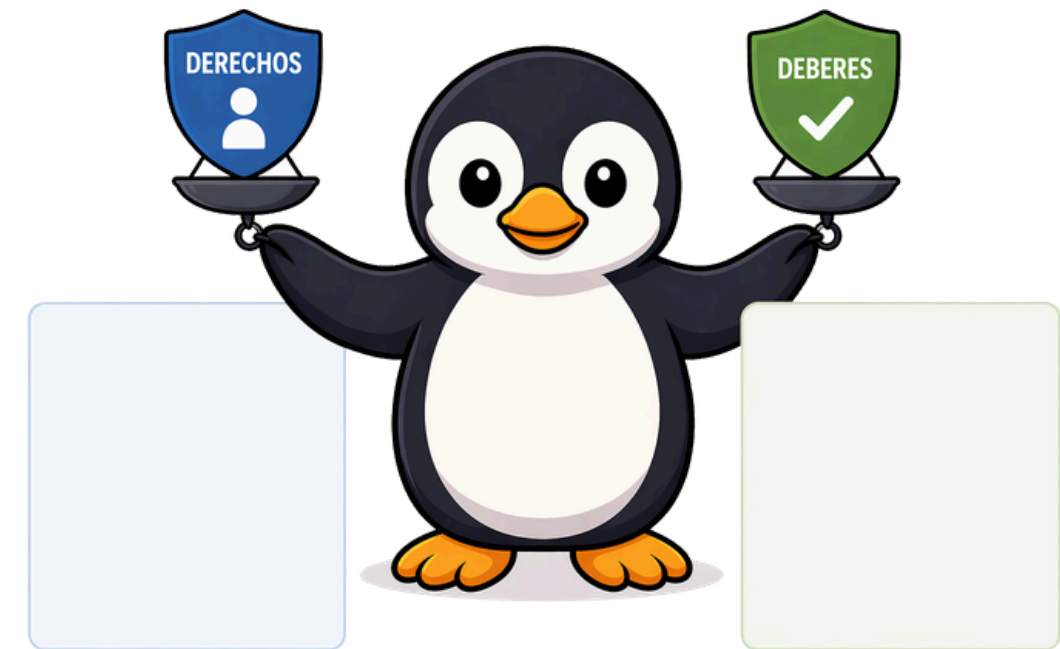
canal:
dro.internas
@creseres.cl

Espacio participativo.



Pregunta n°1:

¿Qué derechos y deberes tiene la persona trabajadora en el marco de la Ley Karin?



Pregunta n°2:

Conforme al protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
¿Cuál es el canal de denuncias?



Procedimiento de investigación.



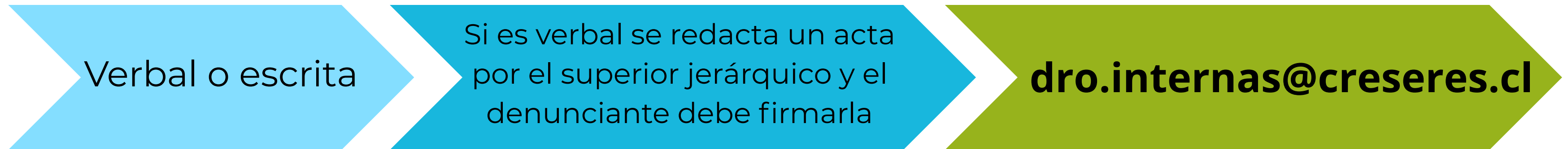
Principios del Proceso Investigativo

- Confidencialidad y reserva de la información.
- Presunción de inocencia.
- Celeridad.
- Perspectiva de género.
- Imparcialidad.
- Derecho a ser oído y a fundamentar los dichos.
- Asistencia psicológica temprana.



Etapas

1. Recepción de la Denuncia



Contenido de la denuncia

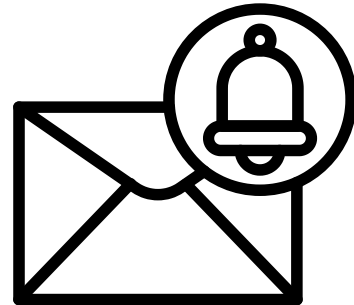
1. Identificación de quien denuncia
2. Identificación de la persona denunciada
3. Descripción clara de los hechos
4. Fechas o período en que ocurrieron
5. Lugar o contexto donde sucedieron
6. Indicación de testigos
7. Medios de prueba
8. Consecuencias o afectación generada
9. Fecha y firma

Etapas

2. Notificación de la parte denunciada



2 días hábiles



- Hechos constitutivos de la denuncia.
- Profesionales a cargo del proceso.
- Información sobre las etapas y plazos.
- Principios rectores.
- Medidas preliminares y de resguardo.

Medidas preliminares y de resguardo inmediatas



Separación de espacios físicos



Teletrabajo



Cambio de Superior Jerárquico



Suspensión total o parcial de determinadas funciones contractuales



Otras medidas idóneas conforme a la naturaleza de los hechos denunciados

- Denunciantes
- Denunciados
- Víctimas
- Testigos

Etapas

3. Plazos de la Investigación

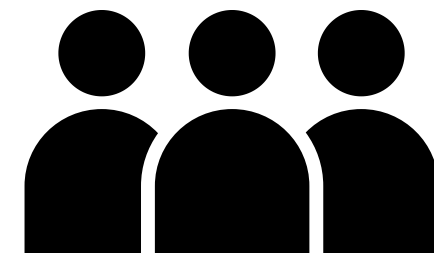


30 días hábiles

Recepción de antecedentes: 25 días hábiles.

3.1 Realización de Entrevistas

- Solo las realiza el profesional encargado.
- Actitud imparcial y neutral.
- Consultas limitadas a hechos denunciados.
- Confidencialidad absoluta.
- Registro de actas firmadas.



- Parte denunciante
- Parte denunciada
- Testigos

Etapas

Redacción del informe: 5 días hábiles.

3.2 Elaboración del Informe

1. Descripción de los hechos.
2. Relato de las partes y testigos.
3. Determinación de la efectividad de los hechos.
4. Acciones a tomar (sanciones).

Remisión Informe DT: 2 días hábiles.

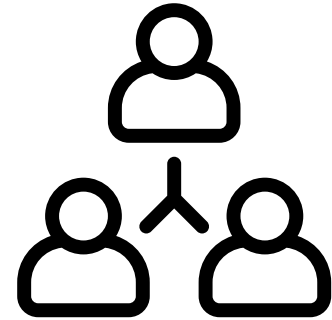
4. Revisión por la Dirección del Trabajo.

Las observaciones de la DT serán consideradas y consignadas en el informe final.



30 días hábiles

5. Informe final y aplicación de medidas



DGDP: Encargados de cumplir las sanciones o medidas correctivas

- Amonestación Verbal
- Amonestación Escrita
- Multa
- Desvinculación
- Actividades de mejora de clima laboral
- Otras estrategias de intervención



15 días hábiles

La Ley Karin nos exige lo mismo a todos: prevenir, actuar y proteger a tiempo.

Un entorno laboral seguro no se construye solo con normas, sino con decisiones cotidianas que protegen la dignidad de las personas.

