

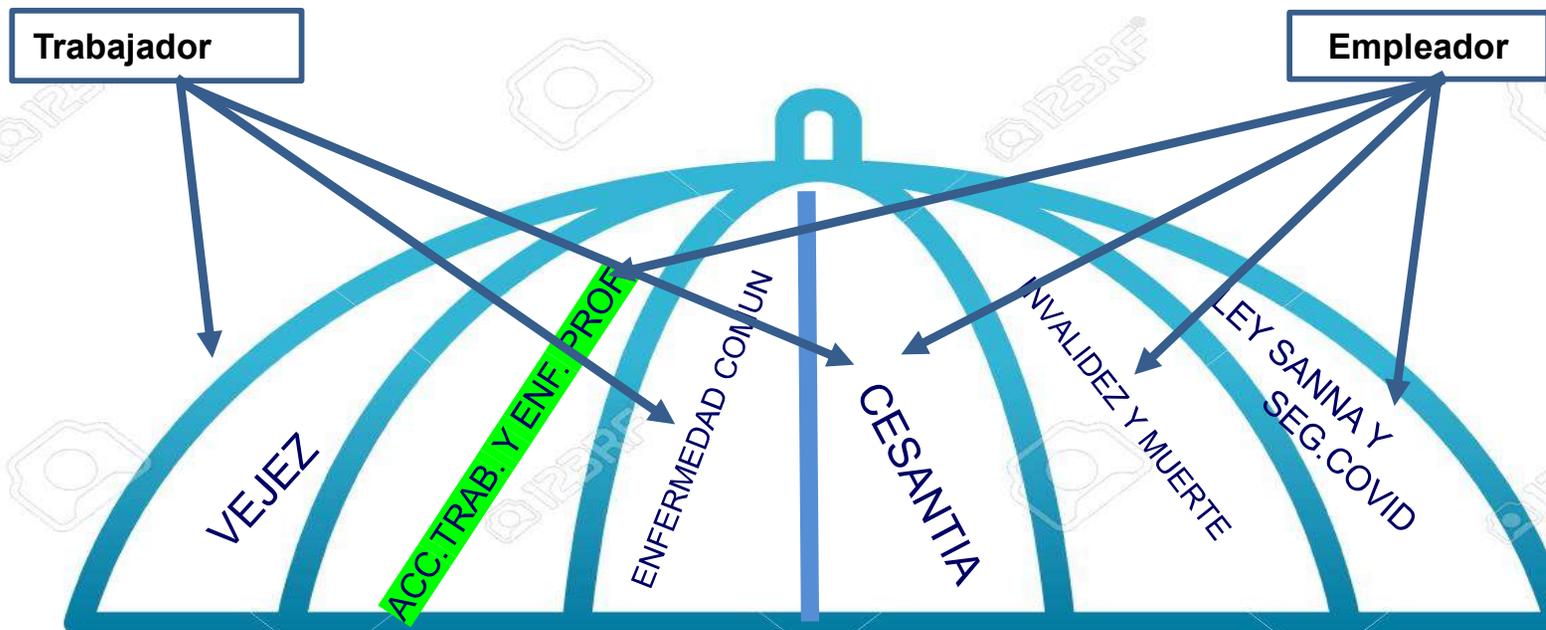
NUEVA LEY DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- Diplomada en Dirección Estratégica de Recursos Humanos (Universidad del Mar)
- Diplomada en Derecho Laboral y Dialogo Social (P.U.C.V.).
- Docente del Diplomado en Derecho Laboral, ASIVA – Universidad de Valparaíso
- Docente en la Academia Politécnica Naval (2020),
- Relatora Laboral del Colegio de Contadores (V), Keep Learning y otras O.TE.C. desde el año 2006, en cursos sobre materias laborales, remuneraciones y de seguridad social.
- Asesora Laboral en Transtecnia y otras Empresas Privadas
- Jefa de RRHH del Depto. Bienestar Armada de Chile – Valparaíso (2008-2022)
- Relatora Laboral C.P.C.I. 2022- a la fecha



**RELATORA: ANA MARIA ESCUDERO
MEDINA**

MARCO DE PROTECCION SOCIAL DE LOS TRABAJADORES



10%

0.90%

7% o MAS

3%

2.01%

0.03 % / ??



TRAYECTORIA DEL RECONOCIMIENTO, PREVENCIÓN Y SANCION DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN CHILE

- Entre el año 2018 y 2020 se registraron 1597 denuncias por acoso laboral en el sector privado.
- En el sector público entre los años 2019 y 2020 ha habido 225 denuncias.
- Según datos del observatorio contra el acoso sexual, 1 de cada 2 mujeres han sido víctimas de acoso sexual laboral

TRAYECTORIA LEGISLATIVA

EN CHILE

➤ **Ley N° 20.005**, modificó el **Código del Trabajo**, tipificando y sancionando el acoso sexual. Promulgada el 8 de Marzo de 2005 y publicada el 18 de Marzo de 2005.

➤ **Ley N° 20.607**, modificó el **Código del Trabajo**, sancionando las prácticas de acoso laboral. Promulgada el 31 de Julio de 2012 y publicada el 8 de Agosto de 2012.

➤ **LEY KARIN N°21.643**, que 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. Promulgada el 5 de enero de 2024 y publicada el 15 de Enero de 2024.

LEY KARIM – N° 21.643 – ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

PRINCIPALES CARACTERISTICAS

- Regula el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, tanto en el sector privado como público.
- Eliminación del requisito de reiteración para denunciar acoso laboral
- Incorpora el concepto de “Violencia en el Trabajo” ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- Establece para todos los empleadores la obligación de implementar un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y/o sexual y la Violencia en el Trabajo.
- Establece para las mutuales de seguridad, administradoras del seguro de accidentes del trabajo, la obligación de apoyar a sus empresas adheridas en la implementación del protocolo, capacitación y atención a víctimas denunciantes de acoso.
- En caso de organismos públicos, la Contraloría General de la República deberá involucrarse en el procedimiento de investigación.
- Medidas de resguardo y el reconocimiento de atención psicológica temprana para las personas denunciantes.
- Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público.
- Se refuerza el rol de la Dirección del trabajo

EL ACOSO LABORAL - EJEMPLOS

- **Hostigamiento verbal:** tales como insultos, comentarios despectivos, burlas constantes, críticas excesivas o humillaciones públicas dirigidas hacia un trabajador.
- **Aislamiento social:** Consiste en excluir deliberadamente a un trabajador de actividades laborales o sociales, como reuniones de equipo, almuerzos o eventos de la empresa, con el fin de hacerle sentir marginado.



EL ACOSO LABORAL - CASOS

- **Sabotaje laboral:** Ocurre cuando un individuo realiza acciones para entorpecer el trabajo de otro, como esconder documentos importantes, modificar archivos sin autorización o bloquear el acceso a recursos necesarios para realizar las tareas.
- **Asignación de tareas inadecuadas:** Se trata de asignar deliberadamente tareas por debajo de las habilidades o por encima de las capacidades de un empleado, con el objetivo de hacerle sentir incompetente o sobrecargado.
- **Intimidación física o gestual:** Incluye amenazas de violencia física, gestos agresivos, invasión del espacio personal o miradas intimidantes, con el propósito de generar miedo o ansiedad en la víctima.



EL ACOSO LABORAL - CASOS

- **Difusión de rumores falsos:** Implica la propagación de información difamatoria sobre un empleado, como chismes sobre su vida personal o profesional, con el fin de dañar su reputación y credibilidad en el entorno laboral.
- **Monopolización de la comunicación:** Algunos acosadores pueden intentar controlar o manipular la comunicación en el lugar de trabajo, limitando el acceso de la víctima a información relevante o excluyéndola de conversaciones importantes.



EL ACOSO LABORAL - CASOS

- **Cambio reiterado de roles o responsabilidades:** Consiste en modificar continuamente las funciones, objetivos o condiciones laborales de un empleado sin justificación válida, con el propósito de generar confusión, estrés o inseguridad en su desempeño.

Tener en cuenta que estos son solo ejemplos de comportamientos que pueden constituir acoso laboral.

Es importante reconocer y prevenir este tipo de conductas para promover entornos laborales seguros y saludables, principal objetivo de esta nueva ley.



EL ACOSO SEXUAL - CASOS

El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas y en diversos contextos. A continuación mencionamos algunos comportamientos que podrían considerarse acoso sexual:

- **Comentarios o chistes de índole sexual:** Hacer comentarios sexuales explícitos, chistes de doble sentido o bromas inapropiadas sobre el cuerpo o la vida sexual de alguien.
- **Solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios laborales o académicos:** Ofrecer ascensos, aumentos de sueldo, calificaciones favorables o cualquier otro beneficio a cambio de favores sexuales.



EL ACOSO SEXUAL - CASOS

Contacto físico no deseado: Toques no deseados, abrazos prolongados, besos no consentidos u otras formas de contacto físico invasivo.

Envío de material sexualmente explícito no solicitado: Enviar mensajes, imágenes o videos de contenido sexual a una persona sin su consentimiento.

Exhibicionismo: Exponerse de manera deliberada y no solicitada frente a otra persona con connotaciones sexuales.



EL ACOSO SEXUAL - CASOS

Acecho en línea (ciberacoso sexual): Perseguir a alguien en línea, enviar mensajes sexuales no deseados a través de redes sociales, correos electrónicos u otras plataformas digitales.

Comentarios sobre la apariencia física: Hacer comentarios sobre el cuerpo o la ropa de alguien de manera sexualizada y no solicitada.

Chantaje sexual: Amenazar con difundir información personal o comprometedora a menos que se acceda a demandas sexuales.



EL ACOSO SEXUAL - CASOS

Hostigamiento verbal: Insultos de naturaleza sexual, lenguaje obsceno o degradante dirigido hacia alguien.

Creación de un ambiente sexualmente hostil: Crear un ambiente de trabajo o estudio en el que las conversaciones, imágenes o acciones tienen connotaciones sexuales que hacen sentir incómodas a las personas presentes.

Es fundamental tener presente que el acoso sexual puede ocurrir en cualquier entorno (trabajo, escuela, en línea por ej.), y puede tener graves consecuencias emocionales y psicológicas para las víctimas.



VIOLENCIA EN EL TRABAJO- CASOS

La violencia en el trabajo puede manifestarse de diversas formas y puede incluir tanto violencia física como verbal. A continuación algunos ejemplos que pueden constituir “violencia en el trabajo”:

Agresión física: Esto puede incluir empujones, golpes, patadas o cualquier otro tipo de contacto físico que cause daño o lesiones a un trabajador por parte de un colega, cliente, cliente potencial u otra persona relacionada con el trabajo.

Acoso verbal: Comentarios intimidantes, insultos, amenazas verbales, gritos o cualquier otro tipo de lenguaje abusivo dirigido hacia un empleado.



VIOLENCIA EN EL TRABAJO- CASOS

Acoso psicológico o emocional:

Comportamientos o acciones destinadas a intimidar, humillar, menospreciar o socavar la autoestima de un trabajador, como la exclusión deliberada, la manipulación emocional o la imposición de tareas imposibles o poco realistas.

Acoso sexual: Como se mencionó anteriormente, comportamientos sexuales no deseados que crean un ambiente de trabajo hostil o intimidante, como comentarios, avances sexuales no deseados, tocamientos no consensuados, entre otros, en este caso, proferidos por clientes, proveedores u otros relacionado con la empresa.



VIOLENCIA EN EL TRABAJO- CASOS

Intimidación: Actitudes o comportamientos intimidatorios, como gestos amenazantes, miradas intimidantes, invasión del espacio personal o cualquier otro comportamiento que cause temor o ansiedad en un empleado.

Robo o vandalismo: Actos de robo, daño o vandalismo contra la propiedad del lugar de trabajo o los objetos personales de los empleados.



VIOLENCIA EN EL TRABAJO- CASOS

Amenazas: Expresiones verbales o escritas de la intención de causar daño físico o emocional a un empleado o a sus familiares.

Violencia por parte de clientes o usuarios: Situaciones en las que clientes, usuarios o personas externas al lugar de trabajo ejercen violencia física, verbal o emocional contra los trabajadores.

Se debe tener presente que estos son solo algunos ejemplos de violencia en el trabajo, y es importante que los empleadores tomen medidas para prevenir y abordar cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores.



¡No confundir! No es acoso

- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a una o un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a una o un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles.



NUEVAS OBLIGACIONES PARA EMPLEADOR



- **Nuevo Protocolo de Prevención** respecto del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo, el que deberá considerar medidas de resguardo, un procedimiento de investigación y sanciones.
- **Empresas con más de 10 trabajadores:** Este protocolo deberá incorporarse al reglamento interno
- **Empresas con menos de 10 trabajadores:** deberán informar el protocolo a sus trabajadores **al momento de suscribir el contrato de trabajo.**
- Deberá Informar **semestralmente** a los trabajadores los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos, así como las instancias estatales para denuncia y acceso a prestaciones en materia de seguridad social.

NUEVAS OBLIGACIONES PARA EMPLEADOR



- **Implementación de medidas preventivas:** Los empleadores deben adoptar medidas efectivas para prevenir el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, tales como:
 - ✓ Elaboración y difusión de políticas internas claras que prohíban estas conductas,
 - ✓ Realización de programas de capacitación para sensibilizar a los trabajadores sobre el tema y brindarles herramientas para prevenir y enfrentar estas situaciones.
- **Investigación de denuncias:** Los empleadores están obligados a investigar de manera pronta, imparcial y diligente todas las denuncias de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo que reciban. Esto incluye garantizar la confidencialidad de la denuncia y proteger a la persona denunciante de cualquier represalia.

NUEVAS OBLIGACIONES PARA EMPLEADOR



- **Sanciones y medidas disciplinarias:** En caso de confirmarse la existencia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, los empleadores deben **aplicar sanciones y medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de la conducta** y de acuerdo con lo establecido en sus políticas internas y la legislación vigente.
- **Protección de las víctimas:** Los empleadores deben garantizar la protección de las víctimas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, adoptando medidas para evitar su revictimización y asegurando que reciban el apoyo necesario para superar la situación, lo cual puede incluir asesoramiento psicológico, traslado de puesto de trabajo, entre otras medidas.
- **Registro de denuncias:** Los empleadores deben llevar un registro de todas las denuncias recibidas por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, así como de las medidas adoptadas en cada caso. Este registro debe ser confidencial y estar a disposición de las autoridades competentes en caso de ser requerido.

RECORDEMOS CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO (NUEVO NUMERAL 12 DEL ART. 154 DEL CDT)

El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

1. Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
2. Los descansos durante la jornada y entre jornadas.
3. Los diversos tipos de remuneraciones;
4. El lugar, día y hora de pago;
5. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
6. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales
7. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;
8. La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO (NUEVO NUMERAL 12 DEL ART. 154 DEL CDT)

9. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;
11. El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;
12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168 (recargo del 80% indemnizaciones por despido injustificado)

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO (NUEVO NUMERAL 12 DEL ART. 154 DEL CDT)

13. El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 (obligaciones y prohibiciones), y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR ANTE UNA DENUNCIA DE ACOSO (Libro II – Título V CDT)

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo

➤ Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo incorporará, a lo menos, lo siguiente:

1. Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
2. Medidas para prevenir y controlar los riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
3. Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR ANTE UNA DENUNCIA DE ACOSO (Libro II – Título V CDT)

4. Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
5. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Empleadoras tendrán el deber de informar semestralmente a los trabajadores los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.



REQUISITOS y CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- Medidas para prevenir y controlar riesgos, con objetivos medibles.
- Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores de los riesgos, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores.
- Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo según la naturaleza de las prestaciones y funcionamiento de la empresa.
- Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procesos de investigación de acoso sexual o laboral y medidas frente a denuncias inconsistentes.
- Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Analizar y comprender las situaciones y los problemas desde una lente que reconoce las diferencias de género y cómo estas diferencias afectan a las personas de manera desigual en la sociedad, por ejemplo.

Trabajo y empleo: Al analizar el mercado laboral desde una perspectiva de género, se podría examinar la **brecha salarial de género**, así como la **distribución desigual de trabajos remunerados y no remunerados** entre hombres y mujeres. Esto podría llevar a implementar políticas que promuevan la igualdad salarial y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.



PLAZOS ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL-LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

MEDIDAS DE RESGUARDO

INMEDIATA. (separación física, modificación de jornada, apoyo psicológico)

Si Denuncia ante la I.D.T. DOS DÍAS

INVESTIGACIÓN INTERNA: TRES DÍAS PARA INFORMAR A LA I.D.T.

MÁXIMO 30 DÍAS DE INVESTIGACION

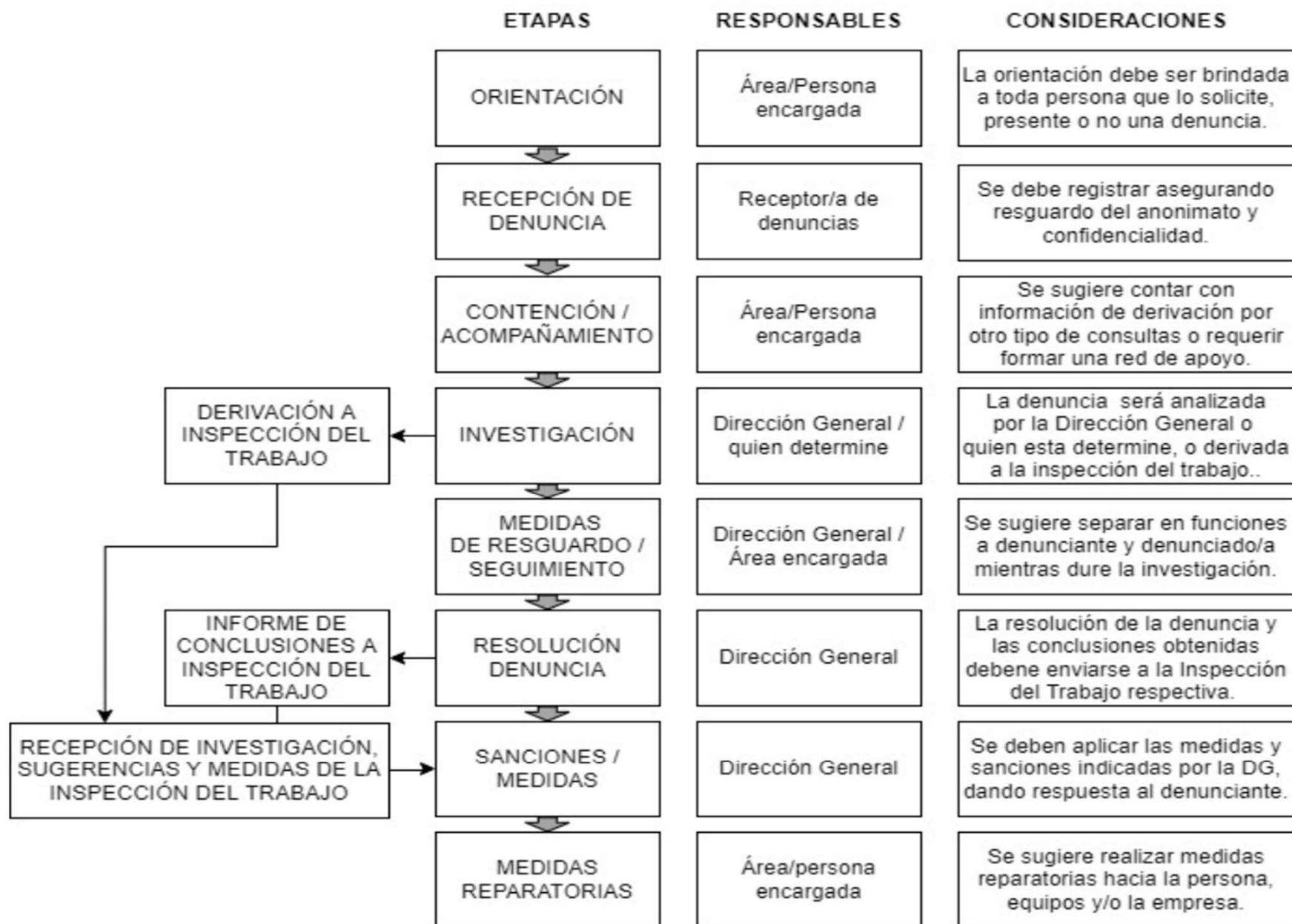
Esta investigación la realizará de preferencia un(a) trabajador(a) con conocimientos y formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

MEDIDAS O SANCIONES QUE CORRESPONDAN

QUINCE DÍAS, CONTADOS DESDE LA RECEPCION DEL INFORME DE INVESTIGACION.



ETAPAS SUGERIDAS DE UN PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO





La ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial (**Agosto 2024**), periodo en el que deberá dictarse el protocolo de prevención del acoso laboral y el Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones."

EL ROL DE LAS MUTUALES

I.S.L. (INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL)

<https://www.isl.gob.cl/ley-karin/>

[Puedes descargar acá el Formato Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.](#)

Nuestro compromiso con la Ley 21.643 (Ley Karin)

- Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Otorgar atención psicológica temprana a las víctimas.
- Otorgar a las y los empleadores, que deben tener R.I.H.S. asistencia técnica para la elaboración del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo,
- Otorgar asistencia técnica a empleadores para la elaboración e implementación del Protocolo Ley 21.643 y apoyar en la sensibilización y difusión de este.
- Apoyar en las actividades de capacitación, sensibilización y difusión de los riesgos asociados
- Otorgar atención psicológica temprana, con el objeto de proteger la salud mental.
- Otorgar a las y los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el que considerará medidas de resguardo
- Para cumplir de la mejor manera el ISL, pondrá a disposición de sus adheridos herramientas como capacitaciones, talleres, normativos y otros.

A.CH.S (ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD

<https://www.achs.cl/buentrato>

<https://www.achs.cl/leykarin>

La ley 21.643 previene, investiga y sanciona el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Es por eso que ponemos a tu disposición esta campaña, que tiene como objetivos:

- ✓ Prevenir situaciones de violencia en el ambiente laboral.
- ✓ Establecer directrices claras sobre el comportamiento adecuado en el lugar de trabajo
- ✓ Entregar material que sea un recordatorio constante de valores y principios que deben regir en el lugar de trabajo

1. Impulsa Cambios	2. Reflexiona y corre la voz	3. Mantente atento
Te ayudamos a generar el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Elaborar la política de prevención, actualizar las matrices de riesgo y sensibilizar a la organización.	Te acompañamos en la capacitación y sensibilización de los equipos de trabajo en temas de violencia laboral, además te ayudamos a generar la actualización del reglamento interno.	Te entregamos información para que puedas comunicar a la organización el flujo de denuncia e investigación, te ayudamos con herramientas para la elaboración y difusión de dicho flujo.
Podrás lograrlo a través de los siguientes documentos:	Podrás lograrlo a través de los siguientes documentos:	Podrás lograrlo a través de los siguientes documentos:
Manual protocolo prevención SUSESO ↓	Ficha de cursos ↓	Consideraciones para la actualización del RIOHS ↓
Manual para política de prevención de violencia ↓	Decálogo de buenos tratos ↓	Mapa de flujo ↓
Ficha de que hablamos de violencia en el trabajo ↓	Ficha de conductas ↓	Reglamento interno ↓
Instructivo actualización matriz de riesgo ↓		Directrices para la elaboración del procedimiento de denuncia e investigación ↓

EL ROL DE LAS MUTUALES

I.S.T. (INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO)

<https://ist.cl/en-ist-te-contamos-que-es-la-ley-karin/>



Si eres trabajador
o trabajadora

Si eres empresa
u organización



En IST te contamos qué es la Ley Karin



Menú Ley Karin

- Qué es la ley Karin
- Nuevas Conductas y Modificaciones
- Guías IST y Modelos de Prevención
- Links de interés
- Comunicación

Este año comenzará a regir la nueva **ley 21.643**, más conocida como Ley Karin, que tiene como finalidad regular en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Busca promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género. Esto implica espacios de trabajo donde se promueve la igualdad y se erradica la discriminación arbitraria.

EL ROL DE LAS MUTUALES

MUTUAL DE SEGURIDAD (CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION)

https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/home/violencialaboral!/ut/p/z1/jY9RC8lgAIR_kqcOcY9Cm7mNREu2fAmfhlCrh-j3F6PXbPd28N0dRyKZSFzSK8_pme9Lun78OYoLp70wXDJWC7aDCK3zrrOABRIXgCoKzStYK_cNnKy518OJ6UBJ3JLHDyIsyxeAWK4fSVyRTinBjMagqwPgGke9PRq0Pb5A6eK_kccthAnZvAHklws3/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Asistencia Técnica

Accede al formato de nuestro Protocolo y Matriz MIPER, que te ayudaran a fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia y acoso en el trabajo.

Formato Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.	↓ Descargar DOC
Formato tipo procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para empresas con menos de 10 trabajadores.	↓ Descargar DOC
Formato tipo "Anexo RIOHS - Ley Karin"	↓ Descargar DOC
Formato Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) de Factores de Riesgos Psicosociales Laborales. Ejemplo especialmente dirigido a Pymes.	↓ Descargar PDF
Anexo 54 CIRCULAR 3813 - Formulario Evaluación de medidas preventivas - para empresas menos 10 trabajadores	↓ Descargar PDF

Disponemos de Fichas de apoyo preventivo para ayudarte EN LA DIFUSIÓN Y elaborar una Política sobre violencia y acoso.



**MUCHAS
GRACIAS**

