

Ley Karin

Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo: la prevención en el centro



Pamela Gana Cornejo
Superintendente de Seguridad Social



CONTEXTO INTERNACIONAL



Desde su creación en 1919, OIT numerosas normas particulares a la SST

Riesgos específicos: radiaciones ionizantes, benceno, productos químicos, etc.

Condiciones de SST en sectores de actividad específicos: construcción, minería, agricultura, etc.

Medidas de protección: peso máximo de carga, accidentes industriales mayores, etc.

Principios fundamentales de la SST/normas marcos de SST: C155 sobre SST y C187 sobre marco promocional de la SST.

Convenio 155, de 1981, marca un hito de moverse del enfoque prescriptivo y protector al enfoque de la gestión preventiva.

Junio 2019 OIT, Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Junio de 2022, OIT declara como derecho fundamental el derecho a un entorno sano y seguro.

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.

Vigencia 1 de agosto de 2024



Otras normativa relacionadas
"Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo del MINSAL" del año 2013.

CONTENIDOS DE LA “LEY KARIN”

1

Regulación del acoso sexual, laboral, y la violencia en el trabajo, tanto en sector privado como en sector público: Eliminación del requisito de reiteración para el acoso laboral e incorporación del concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2

Establecimiento de un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual, y la violencia en el trabajo

3

Medidas de resguardo y el reconocimiento de atención psicológica temprana para las personas trabajadoras denunciantes

4

Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público

5

Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República en el procedimiento de investigación



Protocolo de
Prevención de Acoso
Laboral, Sexual y
Violencia en el
Trabajo... salud mental
desde la gestión
estratégica



Salud mental

La salud mental es un **estado de bienestar** en el que la persona **realiza sus capacidades** y es capaz de hacer **frente al estrés normal** de la vida, de **trabajar de forma productiva** y de **contribuir a su comunidad**. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar **individual** y del funcionamiento eficaz de la **comunidad**.

Fuente: Organización Mundial de la Salud

Aunque existen varios factores determinantes de la salud mental, el trabajo es uno de esos factores claves.



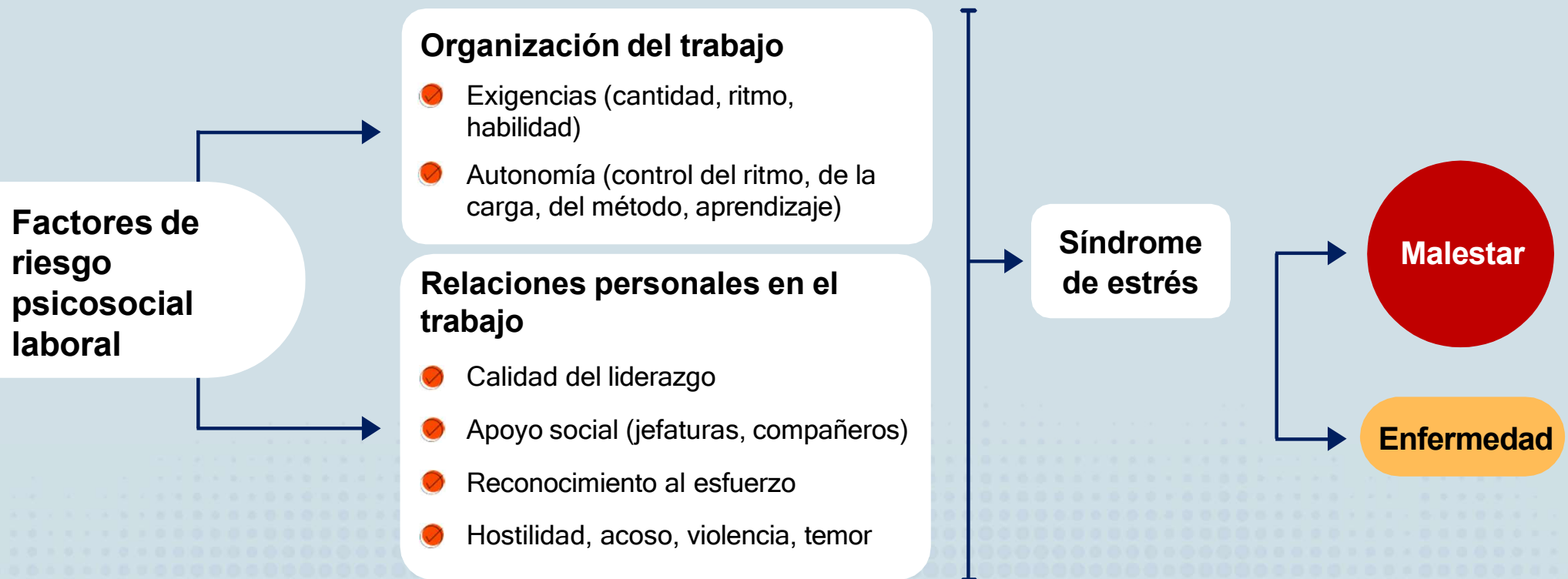
Factores psicosociales en el trabajo:

Son aspectos del diseño y gestión del trabajo y su contexto social y organizacional que tienen el potencial de provocar un daño psíquico e incluso físico en los/las trabajadores/as.

Bien gestionados serán factores protectores.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Factores de riesgo “clásicos”: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos



VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO NO SURGEN “DE LA NADA”



LEY N° 21.643 (“LEY KARIN”)

Definiciones legales

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

a.

ACOSO SEXUAL, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

LEY N° 21.643 (“LEY KARIN”)

- b. ACOSO LABORAL**, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c. VIOLENCIA EN EL TRABAJO** ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.



OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

Deber de protección general (artículo 184 Código del Trabajo) y Ley N°21.643:

1

Elaborar, implementar, difundir y sensibilizar el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

Incorporarlo en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 154 CT).

Si no existe la obligación de contar con este, el empleador debe ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo (en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción de estas conductas), incorporando las medidas de resguardos y sanciones aplicables en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (Art 67 Ley N°16.744).

OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

2 Deber de información de las entidades empleadoras

Informar **semestralmente** 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.



OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

- 3** Proporcionar atención psicológica temprana en caso de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN TEMPRANA
a través de los programas de que dispone el organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744.

Primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de un incidente cuya consecuencia es de carácter psíquico

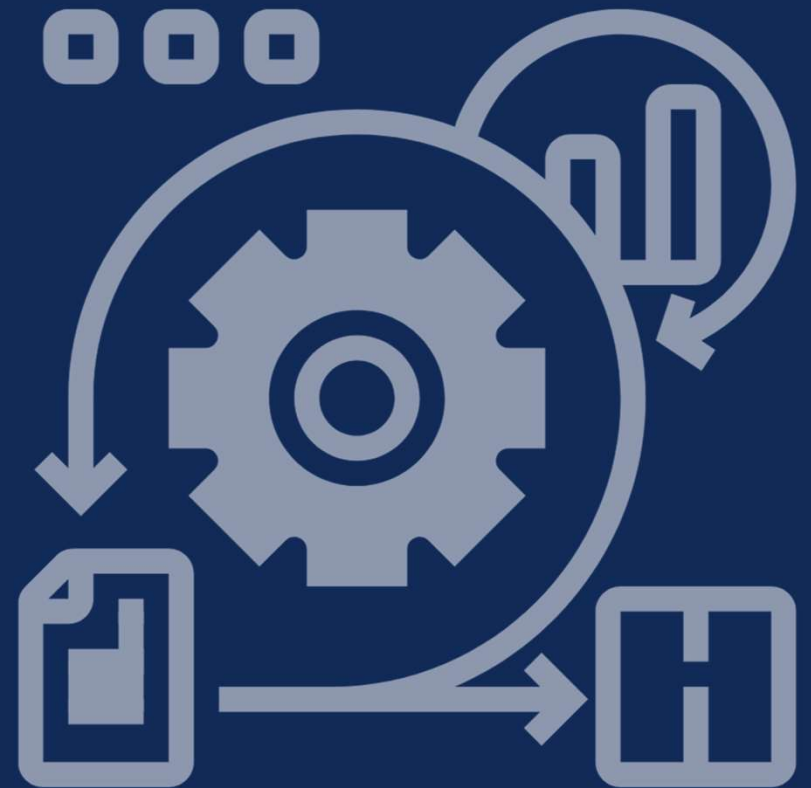
Atención por parte de profesionales de la salud mental capacitados

Derivación interna cuando se requiera atención médica adicional

OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

4

Elaborar procedimiento de investigación y sanción de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo según lo establezca Reglamento de Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



LEY N° 21.643 SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO

EMPLEADOR: Elaborar un **protocolo** de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (use **Protocolo Tipo de SUSESO** y asistencia técnica Mutualidad/ISL)

Mutualidades/ISL: entregar **asistencia técnica** al empleador:

- Protocolo preventivo Violencia y Acoso en el Trabajo

SUSESO: normativa con **directrices** a Mutualidades/ISL, para asistencia técnica al empleador en hacer protocolo.
(incluye Protocolo Tipo)

DT: Dictamen (sentido y alcance de la norma. Establece derechos y deberes de las contrapartes de la relación laboral.

MINTRAB: Reglamento con directrices para las investigaciones.

Contenido del “Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo”



ELEMENTOS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

A

Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo: compromiso de la entidad empleadora con la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, considerando los principios de:

Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Respeto a la vida e integridad física y psicológica como derecho fundamental.
- Desarrollo de enfoque preventivo de la SST
- Equidad de género y diversidad.
- Universalidad e inclusión
- Participación y diálogo social
- Mejora continua
- Responsabilidad en la gestión de los riesgos.

Gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

- Política de tolerancia cero
- Valores fundamentales
- Participación y diálogo social
- Eliminar o controlar el riesgo

B Protocolo de
Prevención:
Contenido Mínimo



B1 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.**

La violencia y acoso en el trabajo es un riesgo laboral y debe ser considerado en conjunto con los demás riesgos psicosociales.

Debe ser incorporado este riesgo en la matriz de riesgos de la organización.

Independiente del resultado del CEAL-SM, se debe hacer análisis específico de las siete preguntas [Dimensión Acoso y Violencia](#) en el Trabajo. Pauta para empresas de menos de 10 trabajadores.

Para identificar el riesgo parta de la base que siempre las relaciones laborales se deben dar en un tarto libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas el acoso sexual, laboral y la violencia.



B2

Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

Una vez identificado y medido el riesgo, se deben establecer las medidas que ojalá eliminen el riesgo, o de no poder hacerlo, mitigarlo/controlarlo/corregirlos.

La medidas preventivas diseñadas, deben ir a la base de la causa del riesgo, estableciendo acciones organizacionales de prevención.

Establezca un programa de medidas preventivas, definiendo cual es el riesgo asociado que busca controlar, así como el plazo en que se ejecutará y quien es responsable de dicha ejecución.

Las medidas deben ser objetivos alcanzables y revisadas/evaluadas y mejoradas en el tiempo, de ser necesarias.

B3 Las 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.

Incluir entre las medidas preventivas la necesidad de capacitación, dirigidas a la promoción de un entorno laboral saludable.

Realizar capacitaciones periódicas, para reforzar el tema y propender al desarrollo de una cultura de respeto en el entorno laboral, incluyendo el dar a conocer el Protocolo.

Incluir capacitaciones para reconocimiento de conductas que puedan constituir acoso laboral, las formas de presentación del acoso sexual, su prevención y efecto en la salud, así como de situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Incluir a todas las personas: gerentes, directivos, etc.

Difundir por diferentes medios que disponga: charlas, páginas web, emails, folletos, etc.

Capacitar sobre el proceso de denuncia, investigación y sanción, poniendo también énfasis en entregar información que evite las denuncias inconsistentes (incoherentes o incompletas).

Dar a conocer los mecanismos de resguardo de la información sensible que se tome conocimiento durante el proceso de investigación.



B4 Las 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.**

B5 Las 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.

OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE SEGURO DE LA LEY N° 16.744 (Mutualidades/ISL)



- a.** Otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, la sensibilización y difusión.
Para la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador (en empresas con menos de 10 trabajadores).
- b.** Disponer de programas de atención psicológica temprana al denunciante, en caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- c.** Implementar normas complementarias para el proceso de calificación del origen de las enfermedades asociadas a estos eventos.

MODELO DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La circular de la SUSESO incluye un protocolo tipo para que las entidades empleadoras lo usen como referencia y modelo, adaptándolo a su realidad y experiencia.



CIRCULAR N° 3813

Santiago, 07 de junio de 2024.

Correlativo Interno N° AU08-2024-00279

ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTROS ASPECTOS CONTENIDOS EN LA LEY N°21.643 (LEY KARIN)

IMPORTE INSTRUCCIONES A LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y EMPRESAS CON ADMINISTRACIÓN DELEGADA Y MODIFICA LOS TÍTULOS II Y III DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES, LOS TÍTULOS I Y II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS Y EL TÍTULO I DEL LIBRO V. PRESTACIONES MÉDICAS, TODOS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744

ALGUNOS ASPECTOS A TENER EN CUENTA



- No hay listados predeterminados de situaciones de acoso y violencia (cada caso se evalúa en su mérito y contexto).
- Es diferente el proceso de investigación acoso en la empresa/dirección del trabajo a la que haga la mutualidad/ISL para la calificación de origen de enfermedad.
- El correcto diseño e implementación del Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo es una oportunidad para la gestión estratégica de la salud mental en el trabajo, y por lo tanto, es una oportunidad para la empresa.

Ejemplos de conductas que el empleador debe prevenir o controlar

CONDUCTA	EJEMPLOS
Acoso sexual	▪ Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario. ▪ Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación. ▪ Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios. ▪ Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados. ▪ En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe
Acoso laboral	▪ Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva. ▪ Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo. ▪ El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona ▪ Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien. ▪ Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona. ▪ Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar. ▪ Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente

Ejemplos de conductas que el empleador debe prevenir o controlar

CONDUCTA	EJEMPLOS
Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	▪ Gritos o amenazas ▪ Uso de garabatos o palabras ofensivas ▪ Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas. ▪ Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte. ▪ Robo o asaltos en el lugar de trabajo
Comportamientos incívicos (Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe)	▪ Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla. ▪ Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral. ▪ El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos. ▪ Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
Sexismo	▪ Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición. ▪ Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición. ▪ Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades. ▪ Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

CEAL-SM: Dimensión violencia y acoso en el trabajo



	NO	UNAS POCAS VECES	MENSUALM ENTE	SEMANAL MENTE	DIARIA MENTE
En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?					
En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables					
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)?					
En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a acoso sexual?					
En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a violencia física?					
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?					
¿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?					

Muchas Gracias

