

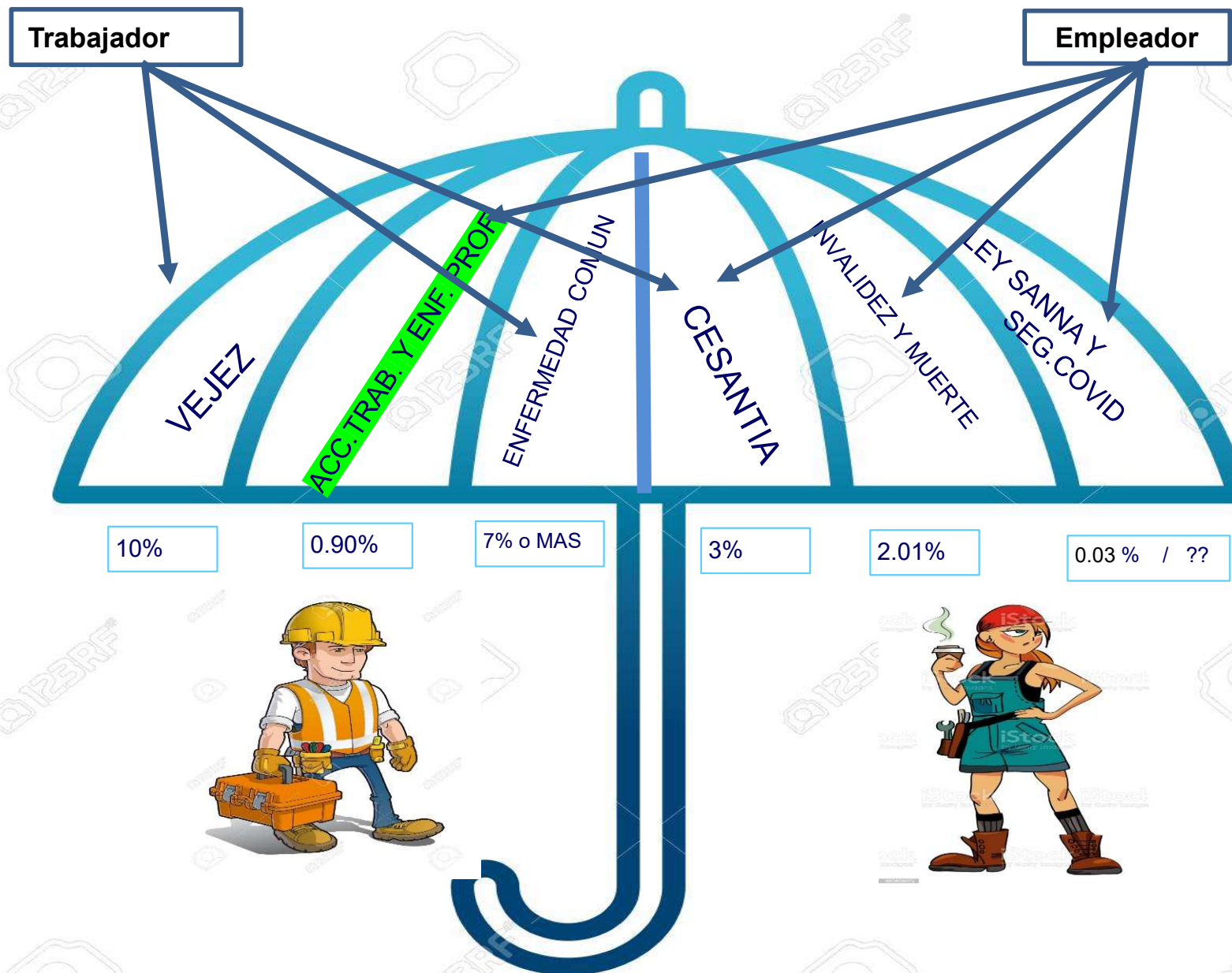
LEY DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- 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



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 225 denuncias han
- Según datos del observatorio contra el acoso sexual, 1 de cada 2 mujeres han sido víctimas de acoso sexual laboral

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

- Regulación del 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
- Incorporación del concepto de Violencia en el Trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- Establecimiento de un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y/o sexual y la Violencia en el Trabajo y la Contraloría General de la República 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

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

Las trabajadoras y los 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.



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

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.

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.

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

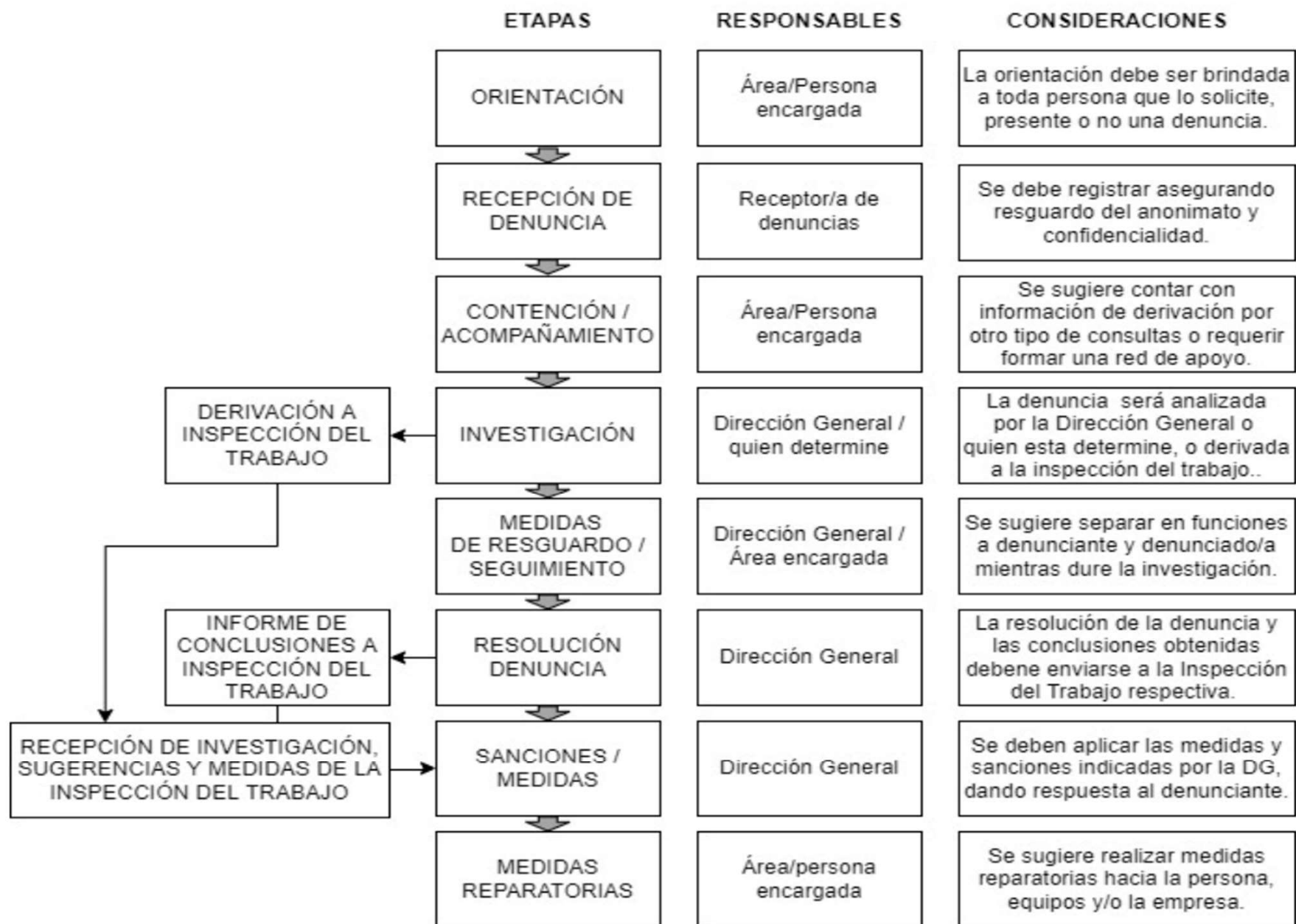
INVESTIGACIÓN INTERNA: TRES DÍAS PARA INFORMAR A LA I.D.T.

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

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



ETAPAS SUGERIDAS DE UN PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO



RECOMENDACIONES PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA LEY

- Preparar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad a fin de Incorporar, como un anexo, el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Modificar el procedimiento de investigación ante denuncias de acoso, incorporando las denuncias por acoso laboral y violencia en el trabajo, así como también los cambios que dispone la ley respecto a dicho procedimiento.
- Establecer los canales de denuncia bajo los cuales se recibirán las solicitudes de investigación.
- Realizar capacitaciones a las personas de los equipos que estarán a cargo de las investigaciones.
- Capacitar a los trabajadores sobre estos ilícitos, alternativas de investigación, derechos y potenciales sanciones.
- Capacitar a las jefaturas en la identificación de factores de riesgo de estas conductas y en la contención inicial de trabajadores afectados por estas conductas.
- Preparar a quienes realizarán las investigaciones a fin de garantizar el cumplimiento de los estándares legales.
- Reforzar entre los trabajadores la necesidad de guiarse por criterios de capacidad e idoneidad como principales elementos de distinción entre trabajadores.
- Identificar de forma temprana los casos que podrían dar lugar a una acusación de esta naturaleza y preparar la evidencia de la licitud de la actuación empresarial previo a un reclamo.
- Trabajar de cerca con los organismos administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo en la implementación y cumplimiento del protocolo de prevención de los Actos de Violencia.

PREPARACIÓN DEL PROTOCOLO (DESDE I.S.L.)



<https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/MODELO-PROTOCOLO-DE-PREVENCION-DEL-ACOSO-SEXUAL-LABORAL-Y-VIOLENCIA-EN-EL-TRABAJO-ISL-1.pdf>



MUCHAS
GRACIAS

