

Ley Karin

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

Pamela Gana Cornejo
Superintendente de Seguridad Social



ENCUENTRO DE PERSONAS 2024
SERVICIO CIVIL



100 AÑOS
SEGURIDAD
SOCIAL

Contexto Preventivo

- ◆ Internacional: OIT...desde lo prescriptivo a lo preventivo
- ◆ **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 en 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.



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.

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



LEY N° 21.643 (“LEY KARIN”)

ACOSO SEXUAL, 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.

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.

Relaciones laborales siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género

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

- 1 Elaborar, implementar, difundir y sensibilizar el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.
- 2 Deber de información de las entidades empleadoras, semestralmente, los canales de la organización para la recepción de denuncias.
- 3 Proporcionar atención psicológica temprana en caso de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual (Mutualidades/ISL)
- 4 Elaborar procedimiento de investigación y sanción de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Mutualidades/ISL: entregar **asistencia técnica** al empleador:
Protocolo preventivo Violencia y Acoso en el Trabajo



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).



Ejemplos de conductas que el empleador debe prevenir o controlar

CONDUCTA	EJEMPLOS
Acoso sexual	<ul style="list-style-type: none">▪ 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	<ul style="list-style-type: none">▪ 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
<p>Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
<p>Comportamientos incívicos (Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.
<p>Sexismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.

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 las organizaciones.

www.leykarinparachile.cl



ENCUENTRO DE PERSONAS 2024

SERVICIO CIVIL

