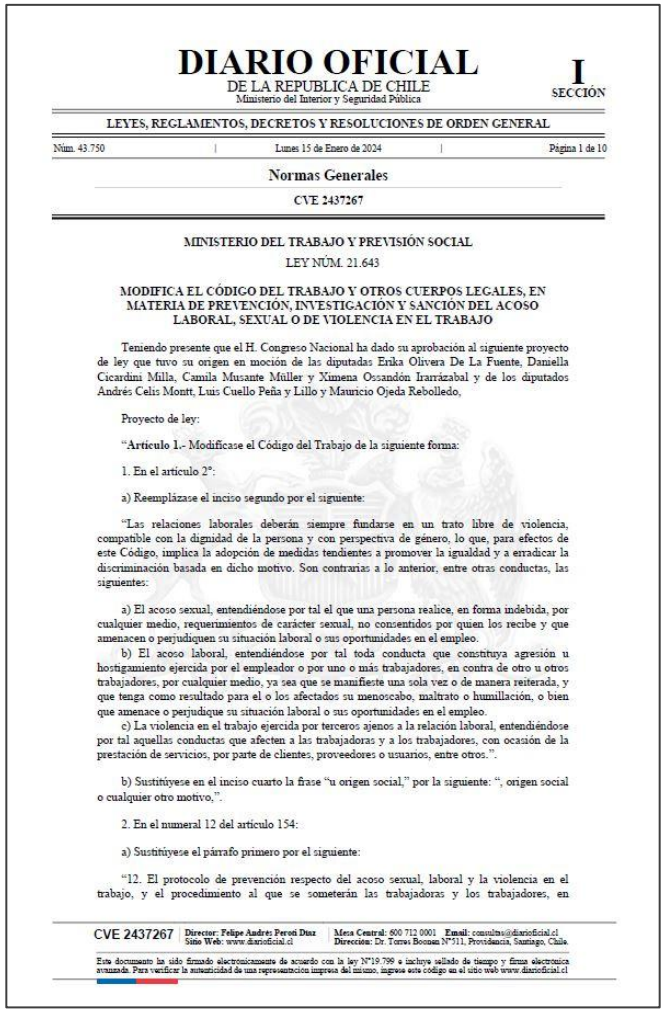
Julio 2024

Ley Karin: Visión Psicosocial

Asociación Chile de Seguridad

Contexto

Promulgación Ley 21.643



DIARIO OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.750 | Lunes 15 de Enero de 2024 | Página 1 de 10

Normas Generales

CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LEY NÚM. 21.643

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

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniella Cicardini Milla, Camila Musante Müller y Ximena Ossandón Irarrázabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo,

Proyecto de ley:

"**Artículo 1.**- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2°:

a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

"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, para efectos de este Código, 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) El 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.
b) El acoso laboral, entendiéndose por tal 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) La 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.".

b) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".

2. En el numeral 12 del artículo 154:

a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:

"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

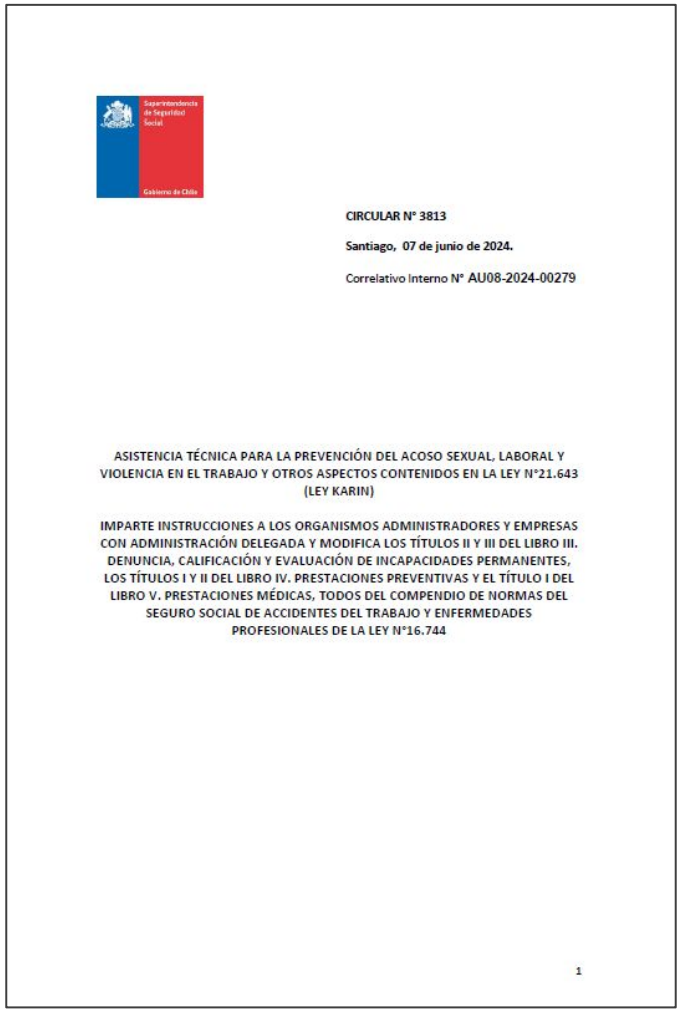
CVE 2437267 | Director: Felipe Andrés Peroti Díaz Sitio Web: www.diarioficial.cl | Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

La ley Nº 21.643, **publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024**, modifica el Código del Trabajo para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo.

La SUSESO entregó directrices a los OAL este **07 de junio**. Dirección del trabajo entregó directrices el **02 de julio** .

La ley entrará en vigencia el día **01 de agosto del 2024**



Superintendencia de Seguridad Social
Gobierno de Chile

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)

IMPARTE 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

1

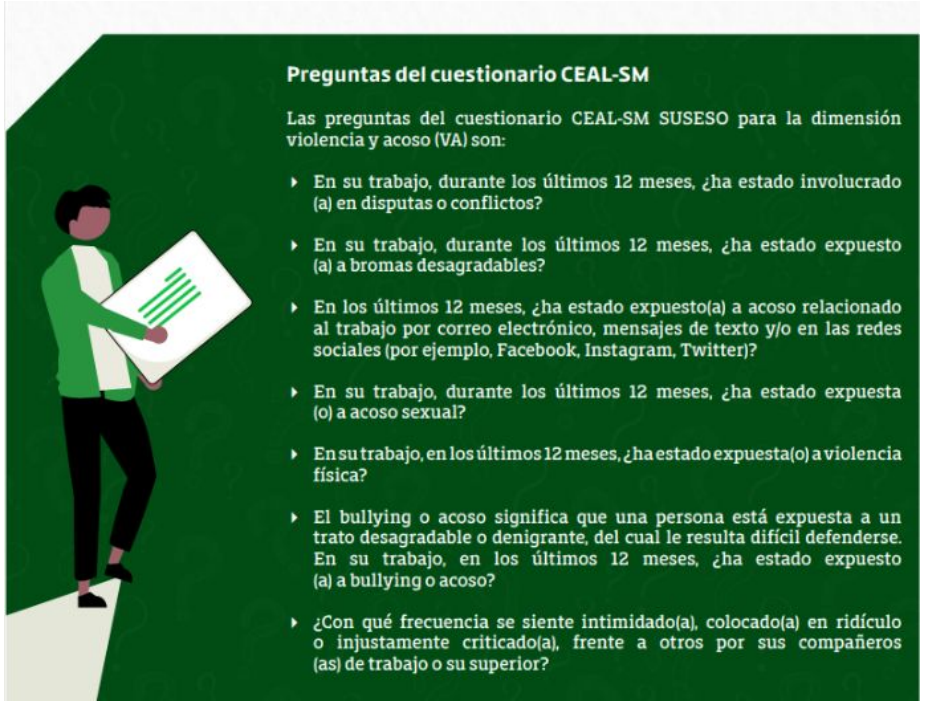
Fortalecimiento de la prevención y sanción del acoso y violencia laboral.

Relevancia en las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral.

“Los procedimientos han de ajustarse a los siguientes principios: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”.

achs seguro laboral

achs seguro laboral



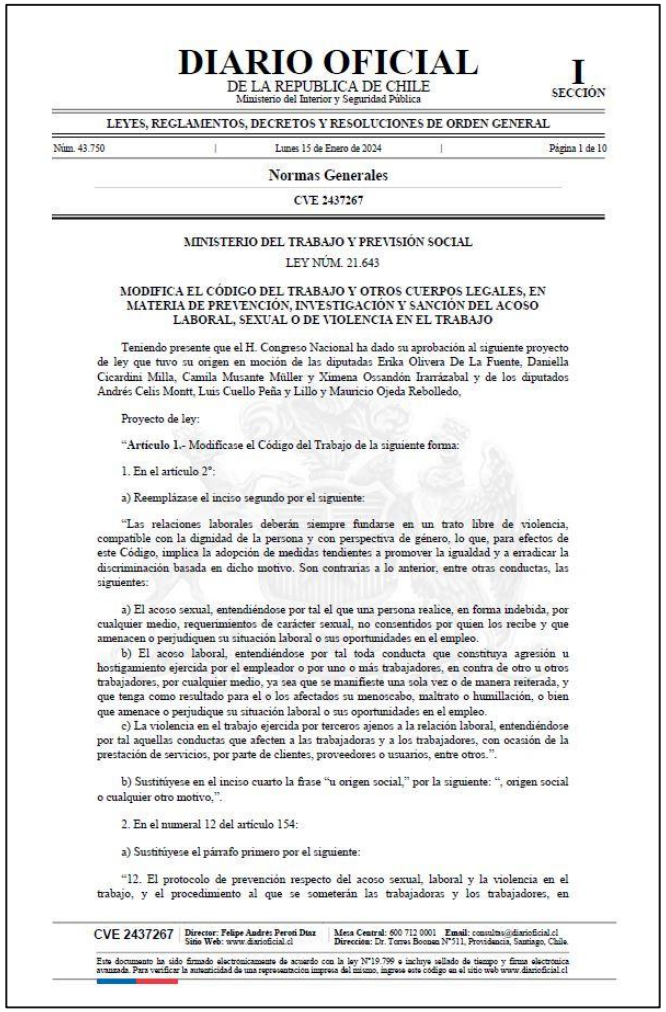
Preguntas del cuestionario CEAL-SM

Las preguntas del cuestionario CEAL-SM SUSESO para la dimensión violencia y acoso (VA) son:

- 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?

¿Qué dice la ley?

Ley 21.643



DIARIO OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.750 | Lunes 15 de Enero de 2024 | Página 1 de 10

Normas Generales

CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LEY NÚM. 21.643

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

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniella Cicardini Milla, Camila Musante Müller y Ximena Ossandón Irarrázabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo,

Proyecto de ley:

"**Artículo 1.**- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2°:

a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

"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, para efectos de este Código, 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) El 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.
b) El acoso laboral, entendiéndose por tal 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) La 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.".

b) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".

2. En el numeral 12 del artículo 154:

a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:

"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

CVE 2437267 | Director: Felipe Andrés Peroti Díaz Sitio Web: www.diarioficial.cl | Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

Modificaciones al código del trabajo:

- Actualización de definición de acoso laboral

Anteriormente, para que una situación se calificara de acoso laboral, la agresión u hostigamiento debía reiterarse en el tiempo, siendo un requisito esencial. La ley cambia este requisito, no siendo exigible la reiteración para que una situación califique de acoso laboral, bastando una única manifestación para que pudiere ser calificada de acoso

- Incorporación del concepto "violencia en el trabajo".

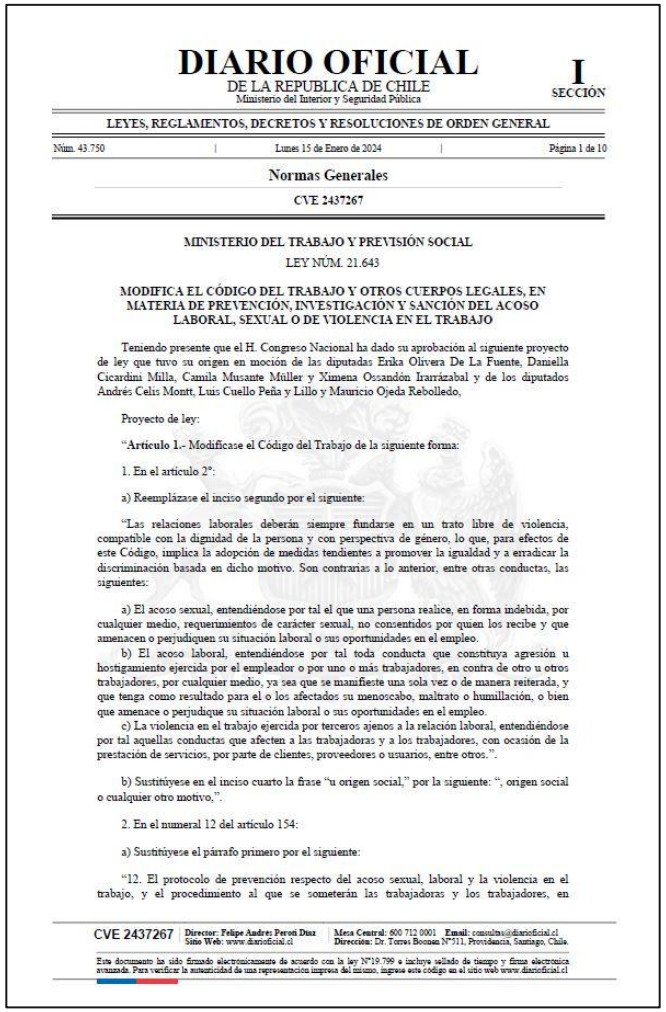
Se agrega en el artículo 2°, letra c) del Código del Trabajo, el concepto de violencia en el trabajo, siendo aquella: "…ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.".

- Modificaciones a los reglamentos internos de las empresas

- Fortalecimiento de la prevención y sanción del acoso y violencia laboral

¿Qué dice la ley?

Ley 21.643



DIARIO OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.750 | Lunes 15 de Enero de 2024 | Página 1 de 10

Normas Generales

CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LEY NÚM. 21.643

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

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniella Cicardini Milla, Camila Musante Müller y Ximena Ossandón Irarrázabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo,

Proyecto de ley:

"**Artículo 1.-** Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2°:

a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

"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, para efectos de este Código, 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) El 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.
b) El acoso laboral, entendiéndose por tal 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) La 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.".

b) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".

2. En el numeral 12 del artículo 154:

a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:

"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

CVE 2437267 | Director: Felipe Andrés Peroti Díaz Sitio Web: www.diarioficial.cl | Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

Modificaciones al código del trabajo:

- Inclusión del concepto "perspectiva de género" como principio rector en las relaciones laborales.

El artículo 2° del Código del Trabajo es modificado, pasando a establecer que: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género…".

Su aplicación implica: "…la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo."

Obligaciones entidades empleadoras

Ley 21.643

achs seguro laboral

Protocolo de Prevención

- Politica de Prevención
- Sensibilización y capacitación
- Actualización matrices de riesgo

Atención psicologica Temprana

- Informar posibilidad de atención
- Solicitar contención inmediata
- Permitir evaluación flujo EPSM

Protocolo de investigación y sanción

- Informar protocolo
- Generar medidas de resguardo
- Entrega antecedentes a DT luego de investigación

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

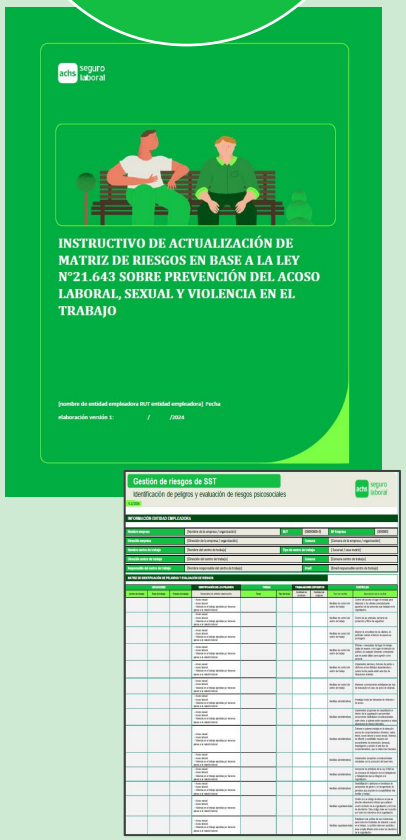
Ley 21.643

Protocolo de Prevención Violencia

Política de Prevención

Sensibilización y capacitación

Actualización matrices de riesgo



Actualización Reglamento Interno

¿De qué hablamos cuando hablamos de violencia?

1. **Ejercicio del poder**
2. **Intensidad**
3. **Frecuencia**
4. **Sensación subjetiva de ser victima**

¿De qué hablamos cuando hablamos de violencia en el trabajo?

1

Abuso de poder (Implícito)

2

Diminutivo como descalificativo

3

Frases pasivos agresivos

¡Si no estás conforme con tu trabajo, encontraremos a **alguien que sí**!

¡Aquí se hace lo que **yo digo**!

¡Deja todo lo que estás haciendo y encárgate de esto **ahora**!

¡No te pago para **pensar**!

¡Tráigame soluciones, **no problemas**!

¡Agradece que como está la situación **tengas trabajo**!

4

Incivility

No saludar
No almorzar con alguien
Copiar a todos en los correos para presionar, etc.

5

Bromas desagradables

Machismo

Chismes

Manifestaciones de violencia en el trabajo

Abuso de poder

Agresiones verbales

Ataques a la vida privada

Aislamiento

Manifestaciones de violencia en el trabajo

Abuso de poder

Objetivos inalcanzables

Control desmedido

Denegación injustificada de tiempo libre

Agresiones verbales

Ataques a la vida privada

Aislamiento

Manifestaciones de violencia en el trabajo

Abuso de poder

Agresiones verbales

Gritar

Insultar

Criticas permanentes

Amenazas verbales

Ataques a la vida privada

Aislamiento

Manifestaciones de violencia en el trabajo

Abuso de poder

Agresiones verbales

Ataques a la vida privada

Mofarse de características

Imitar gestos o voces del acosado

Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas

Aislamiento

Manifestaciones de violencia en el trabajo

Abuso de poder

Agresiones verbales

Ataques a la vida privada

Aislamiento

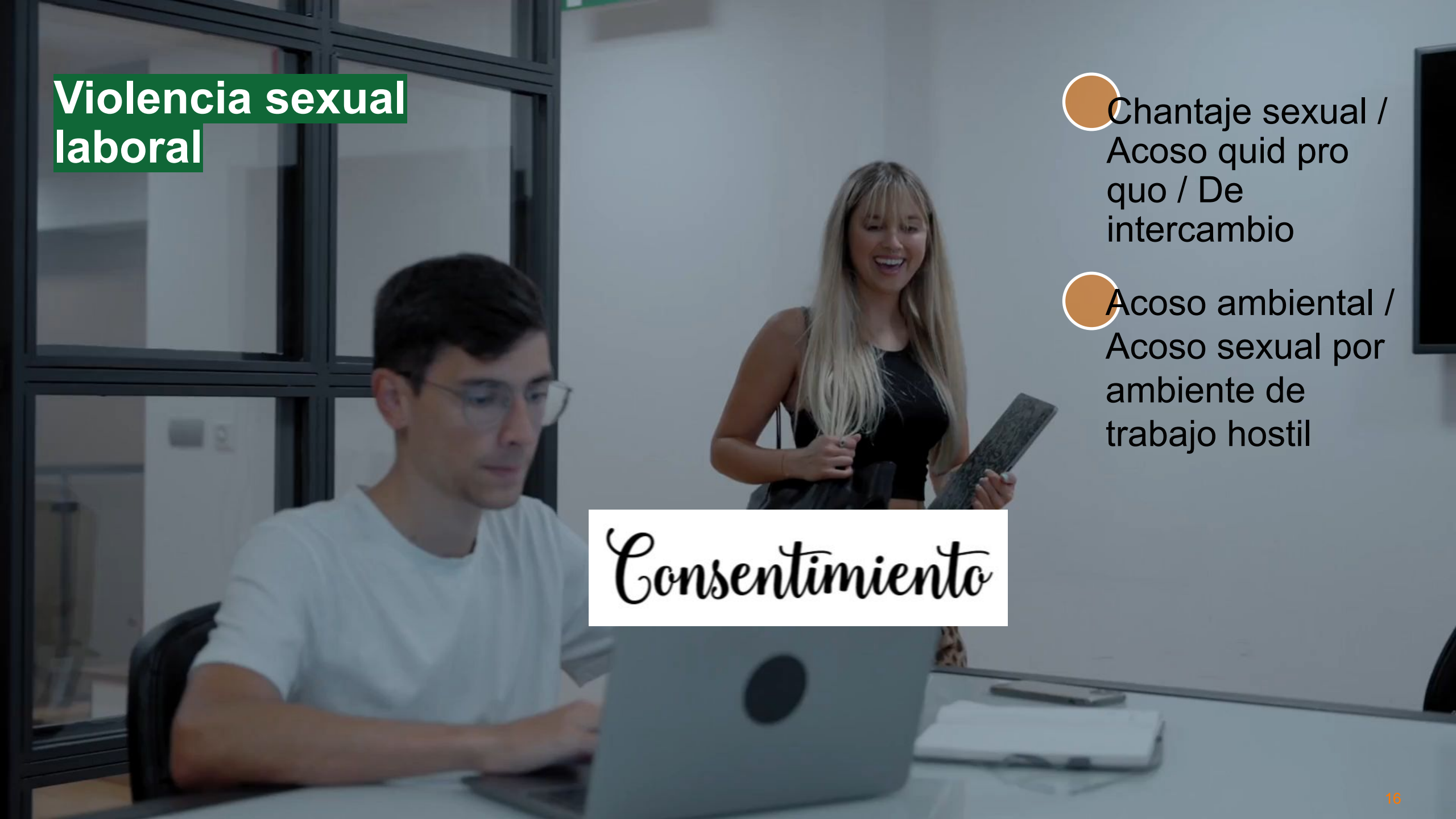
Asignar tareas sin sentido

Atacar con aislamiento social

Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos

Violencia sexual laboral

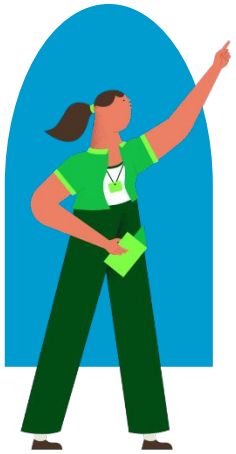
- Chantaje sexual / Acoso quid pro quo / De intercambio
- Acoso ambiental / Acoso sexual por ambiente de trabajo hostil



¿Qué conductas sanciona la Ley Karin?

Acoso Sexual

"Es cuando una persona realiza, 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 trabajo"



Manifestaciones específicas de Acoso Sexual

01
Gestos y piropos lascivos

02
Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales

03
Presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir

04
Acercamientos o contactos físicos innecesarios

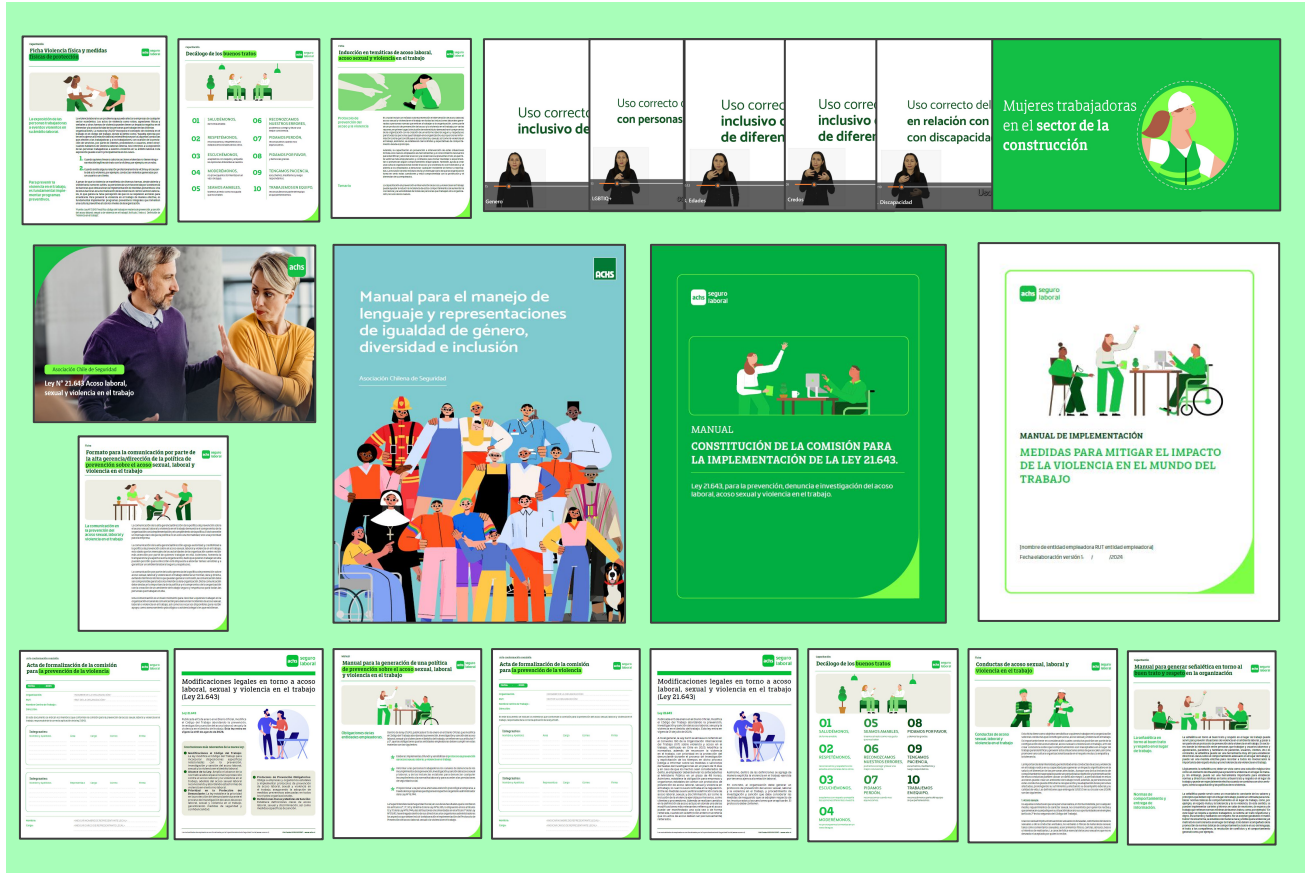
05
Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos

06
Requerir información sobre actividades de índole sexual

Obligaciones Organismo administrador ley 16.744

Asistencia técnica Achs

En su rol como OAL, la Achs pone a disposición de las empresas adheridas el protocolo de prevención, para que estas lo implementen al interior de sus organizaciones, así como herramientas de sensibilización, difusión y capacitación.



¿Qué es buen trato?
no subimos el tono.
nada sexual: miradas, comentarios, gestos...
ni pelambres, ni burlas, ni ofensas.
ni siquiera en broma
achs
Conoce las herramientas para tu equipo de trabajo
aquí PURO buen trato
(ALLÁ TAMBIÉN)

achs seguro laboral

achs seguro laboral