



# Ley N°21.643

## Ley Karin, su aplicación en sector privado



# ¿Cómo afecta el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo al empleador?



□ La violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de las y los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad (Convenio 190 OIT).



□ La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades e inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

□ Esta violación de derechos humanos no sólo puede ser perseguida por el procedimiento establecido en la Ley N°21.463 sino por las vías judiciales establecidas para dicha protección.



# VIGENCIA DE LA LEY KARIN, N° 21.643



- La ley entra en vigencia el 1° de agosto de 2024.
  
- En periodo vacancia se han dictado:
  - **Circular N°3813, 07.06.2024**, con directrices a entidades administradoras del seguro Ley 16.744
  
  - **Decreto Supremo N°21**, publicado 03.07.2024, con directrices para las investigaciones
  
- Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la ley Karin, se rigen por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.



# CONTENIDO DE LA LEY KARIN, N°21.643



- ❖ Ajusta marco conceptual [art. 2° C del T] al Convenio 190
- ❖ Mejora procedimiento denuncia [C del T y Reglamento]



- ❖ Énfasis foco preventivo: Protocolo de Prevención
- ❖ Mejora reglas sector público [Ley de Bases 18.575]
- ❖ Incorpora reglas para municipalidades [EAEM y LOM]



# AJUSTA MARCO CONCEPTUAL AL CONVENIO 190



□ 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**

b) **El acoso laboral**

c) **La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a relación laboral**



# AJUSTA MARCO CONCEPTUAL AL CONVENIO 190



- **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, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el afectado su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Violencia en el trabajo:** Aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.



# Mejora regulación procedimiento



- **Mejora reglas acoso sexual y se extienden al acoso laboral y violencia en el trabajo**
  - Denuncia puede realizarse ante la empresa o en la Inspección del Trabajo
  - Empleador puede realizar investigación interna o derivarla a Inspección del Trabajo
  - Medidas resguardos inmediatas para la parte afectada
  - Plazo de 30 días para la conclusión de investigación interna o de la Inspección del Trabajo
  - Investigación interna: escrita, reservada y bilateral
  - Conclusión investigación violencia en el trabajo debe proponer medidas correctivas
- **Principios básicos:** confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género
- **Investigación interna:** de preferencia, investigador/a c/formación acoso, género o DDFF
- **Mediación:** si Inspección constata vulneración DDFF, salvo en casos de acoso sexual
- **Revisión conclusiones investigación interna por la Inspección:** plazo de 30 días
- **Obligación empleadora:** comunicar a denunciante, canales denuncia delitos en contexto AVT
- **Reglamento MINTRAB, previo informe de la Dirección del Trabajo fija directrices**



# Reglamento MINTRAB directrices procedimiento



- Derechos y obligaciones generales personas trabajadoras
- Obligaciones generales de los empleadores
- Obligaciones de la persona a cargo de la investigación
- Derechos generales de las organizaciones sindicales
- Denuncia escrita o verbal con contenidos mínimos
- Recepción denuncia: protección víctima, trato digno e imparcial, sin control admisibilidad
- Medidas de resguardo según gravedad hechos, seguridad denunciante y posibilidad empleadora
- Denunciante puede reclamar la falta de imparcialidad de investigador/a y pedir cambio
- Diligencias mínimas del procedimiento de la empresa, oír y permitir prueba a las partes
- Denuncias inconsistentes [incoherentes o incompletas]: plazo para complementar antecedentes
- Contenido informe investigación y plazos [certificación recepción de derivación]
- Medidas correctivas: controlar los riesgos identificados en la denuncia



# Perspectiva de género



- El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros. (ECOSOC, 1997)
- Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género sean una dimensión integral del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas. Esto se hace para que todas las personas puedan beneficiarse por igual, para que no se perpetúe la desigualdad. (ACNUDH)



# ¿Por qué es necesaria la perspectiva de género?



- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. (C 190 OIT)
- La violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres. (C 190 OIT)
- La adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (C 190 OIT)



# Modificación Ley de Bases para extender a entidades autónomas estándar C190



- Se incorpora en la Ley de Bases norma que establece que la función pública debe ejercerse propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual.
- Se incorpora a la Ley de Bases el deber de los órganos de la Administración del Estado tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.
- Se incorpora a la Ley de Bases el deber de todos los servicios públicos de contar con un **protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual** para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

# Modificaciones EAEM [Ley 18.883]



- Actuación de oficio: Atentados a la vida o integridad física del personal
- Principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género
- Requisitos ingreso: Fiscal puede definir eximir plazo artículo 10, letra e)
- Sanción de destitución aplicable a acoso sexual y acoso laboral
- Acoso sexual o laboral solo puede desestimarse por resolución fundada
- Si denuncia es contra alcalde y concejales, se debe poner en conocimiento CGR en plazo 3 días, quien instruirá el sumario respectivo
- Derecho víctimas en procedimiento: aportar antecedentes, conocer formulación de cargos, ser notificadas e interponer recursos contra actos administrativos, en los mismos términos que funcionario inculpado

# Modificaciones LOM



**Cesación cargo alcalde por remoción:** Denuncia ante Tribunal Electoral podrá hacerla 1 concejal o concejala, cuando se haya verificado en procedimiento administrativo instruido por CGR, la concurrencia de las prohibiciones a incurrir en conductas de acoso sexual y laboral, caso en el cual se entenderán contravención de carácter grave a la probidad administrativa.



**Cesación cargo concejales/as:** Determinación de su responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la CGR, respecto de la concurrencia de las prohibiciones a incurrir en conductas de acoso sexual y laboral. En estos casos se entenderá que existe contravención de carácter grave a la probidad administrativa.

# Directrices SUSESO: Obligaciones entidades empleadoras:



- Elaborar, dar a conocer e implementar Protocolo de Prevención AVT
  
- Empresas obligadas a mantener RIOHS, deben incorporar a este :
  - Protocolo de Prevención AVT
  - Procedimiento de investigación y sanción AVT
  - Medidas de resguardo
  
- Empresas no obligadas a RIOHS, deben informar Protocolo Prevención AVT y Procedimiento al suscribir contrato
  
- Todas las empresas, están obligadas a informar:
  - Canales denuncia interna frente incumplimientos normativa laboral
  - Instancias estatales de denuncia
  - Instancias estatales para acceder a prestaciones seguridad social
  
- Proporcionar atención psicológica temprana, a través del órgano administrador Ley N°16.744



# Directrices SUSESO: Obligaciones de los organismos administradores



- Asistencia técnica elaboración e implementación Protocolo Prevención AVT
- Asistencia técnica para identificar riesgos y adoptar medidas prevención
- Capacitación, sensibilización y difusión riesgos asociados al AVT
- Otorgar atención psicológica temprana en casos de AVT
- Asistencia técnica a empleadores no obligados RIOHS [procedimiento]
- Implementar normas complementarias calificación enfermedad común o laboral



# Directrices SUSESO: Protocolo de Prevención AVT



- **Principios de PNSST:**
  - respeto a la vida e integridad física y psíquica del personal
  - enfoque preventivo a través de la gestión de riesgos
  - equidad de género y diversidad
  - universalidad e inclusión
  - participación y diálogo social
  - mejora continua
  - Responsabilidad en la gestión de riesgos



- **Principios gestión preventiva riesgos psicosociales en lugar de trabajo**
  - política de tolerancia cero
  - valores fundamentales
  - participación y diálogo social
  - control de los riesgos según su origen
  - perspectiva de género

- **Contenidos mínimos del Protocolo indicados en la Ley 21.643**



# Directrices SUSESO: Protocolo de Prevención AVT



- **Contenidos mínimos del Protocolo indicados en la Ley 21.643**

- Identificación peligros y evaluación riesgos psicosociales asociados a AVT, con perspectiva de género
- Medidas para prevenir y controlar los riesgos, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por mejoramiento y corrección continua
- Medidas para informar y capacitar al personal sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección, incluyendo derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y de la entidad empleadora
- Medidas de prevención, conforme la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa
- Medidas de resguardo de privacidad y honra de los involucrados, frente a denuncias inconsistentes sobre la materia.



# Directrices SUSESO: Protocolo de Prevención AVT



- **Identificación peligros y evaluación riesgos psicosociales asociados a AVT, con perspectiva de género:**
  - Identificar los factores de riesgo
  - Incorporarlos a matriz de riesgos para ser mitigados, gestionados o corregidos
  - Utilización obligatoria de cuestionario CEAL – SM/SUSESO y gestión de sus resultados, en entidades empleadoras de 10 o más trabajadoras/es
  - Utilización empresas con menos de 10 trabajadores/as de “Pauta sugerida para evaluación de riesgos psicosociales” contenida en Anexo N°54 de la Circular.
  - Gestión de factores de riesgos psicosociales laborales:
    - Comportamientos incívicos
    - Sexismo



