



*Inspirando y formando
a generaciones.*

LEY N° 21.643
**Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el
Trabajo: la prevención e implementación del
protocolo.**

Material de Uso interno

Organización de la Jornada

1.



Objetivo de la jornada

2.



Contexto Legal

3.



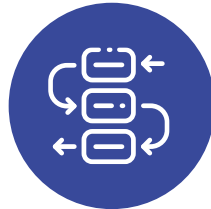
Protocolo de actuación

4.



Nivel Preventivo

5.



Puesta en común

1

Objetivo de la Jornada



*Inspirando y formando
a generaciones.*

Objetivo

Identificar las implicancias de la implementación de la Ley N° 21.643 (Ley Karin) desde el ámbito preventivo y de aplicación del protocolo de actuación.





¿Quién fue Karin Salgado?

2

Contexto legal



*Inspirando y formando
a generaciones.*

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

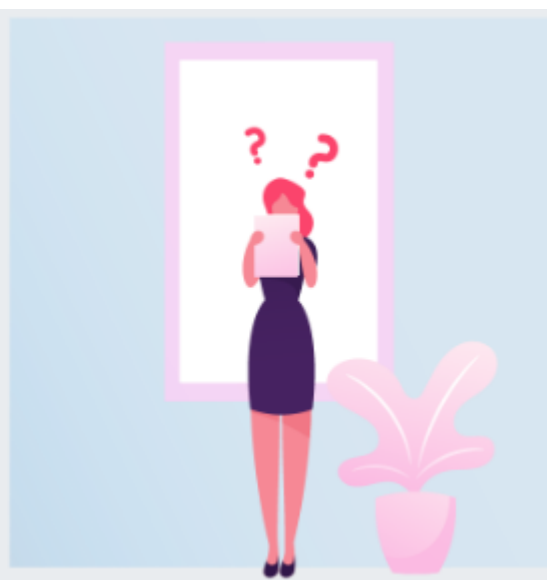


Otras normativa relacionadas

“Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo del MINSAL” del año 2013.

1) Acoso Sexual

“Entendiéndose por tal, el que una persona realice, en forma indebida y 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”.

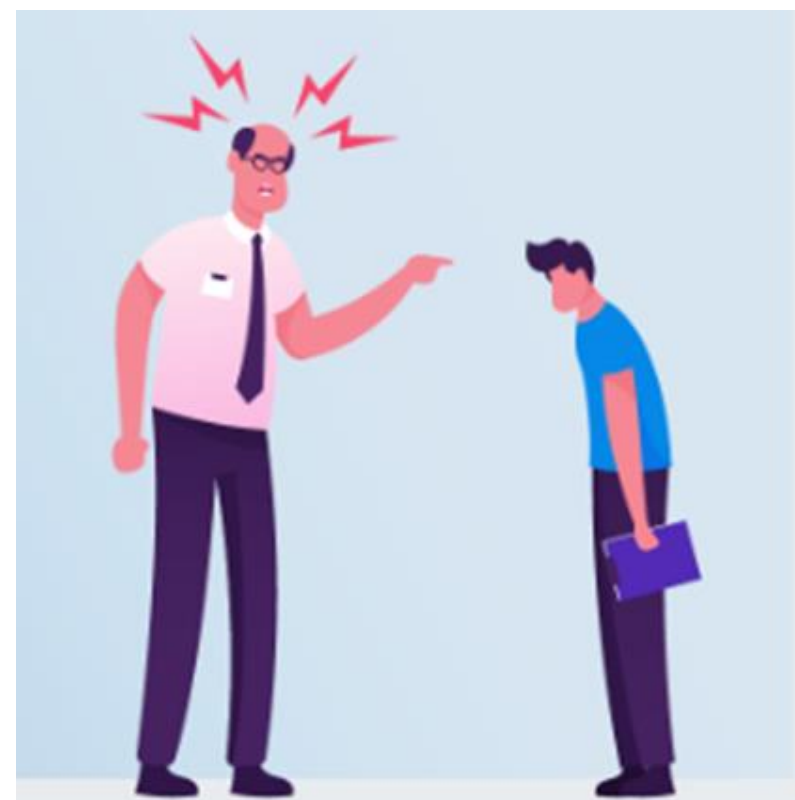


3) Violencia en el trabajo

“La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de las y los clientes, proveedores, usuarios, entre otros”.

2) Acoso Laboral

“Entendiéndose por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la o el empleador o por uno o más trabajadores y trabajadoras, en una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación; o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.





4) Conductas incívicas

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

5) Sexismo

“Cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género”.



3

Protocolo de actuación



*Inspirando y formando
a generaciones.*



*Inspirando y formando
a generaciones.*

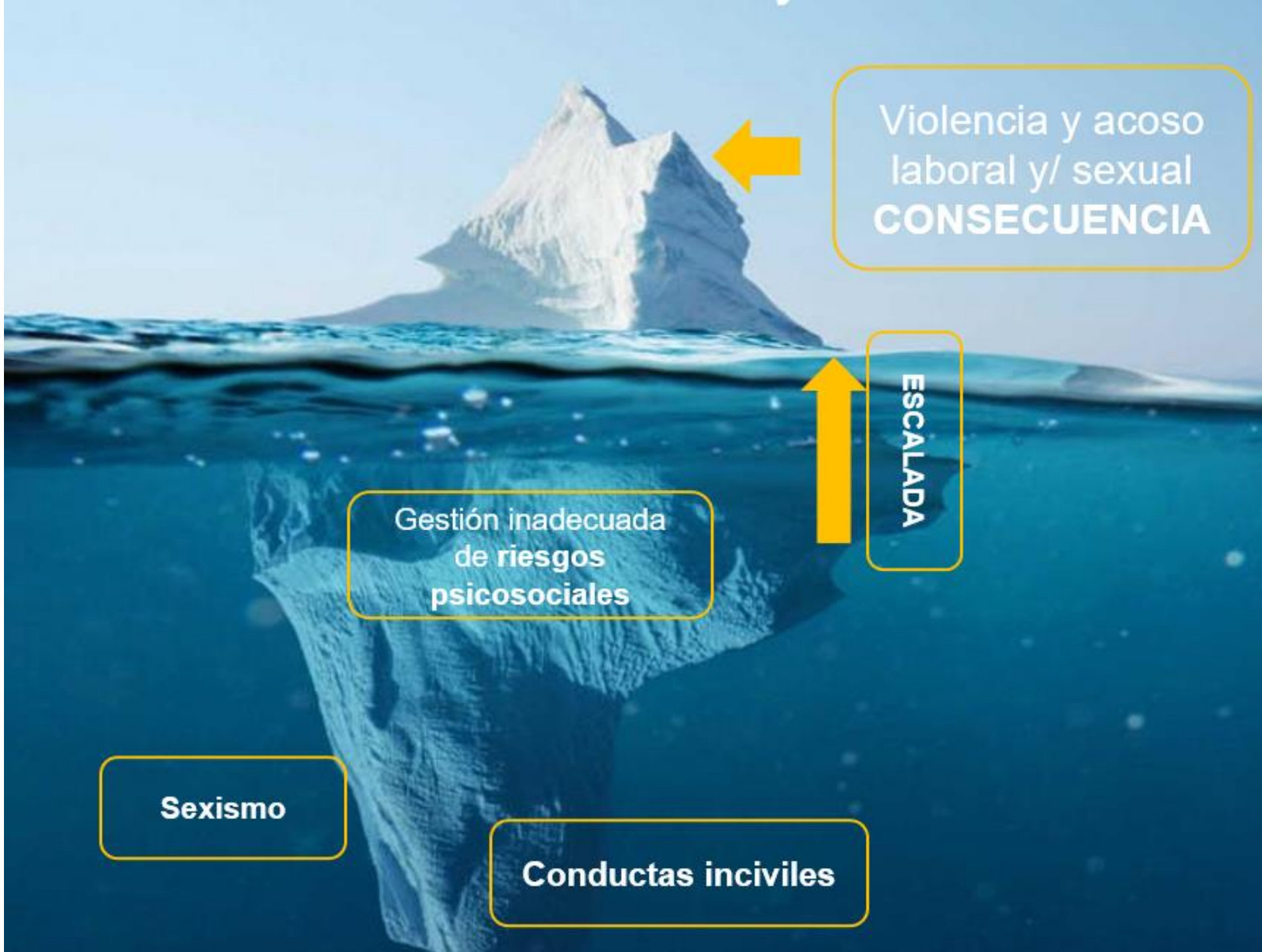
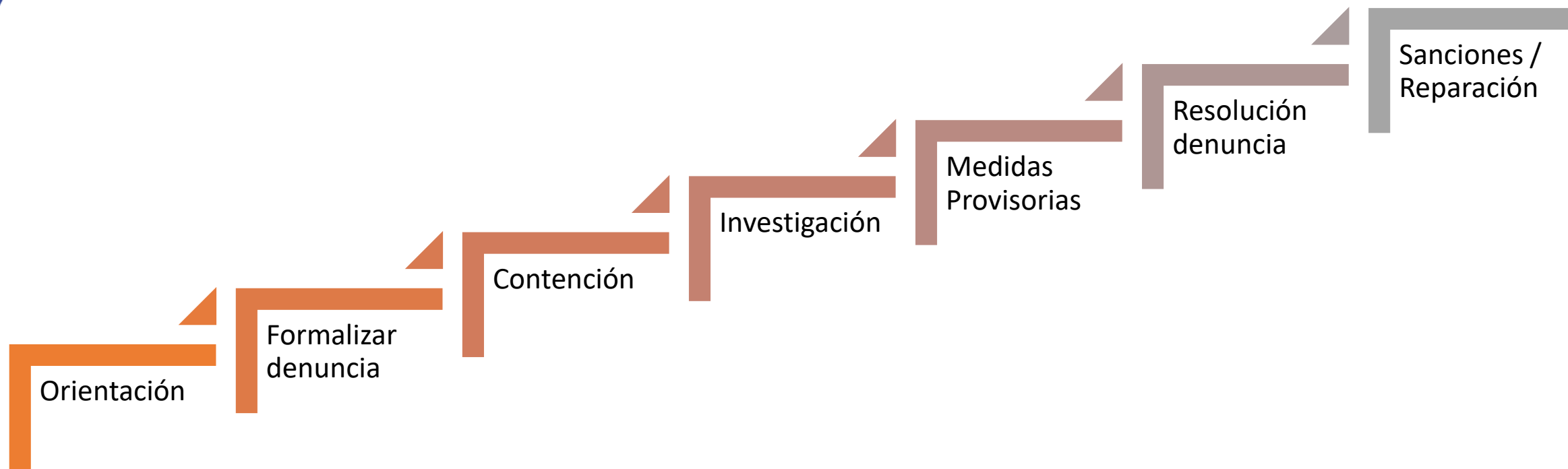


DIAGRAMA FRENTE A DENUNCIAS



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
Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	<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
Comportamientos incívicos	<ul style="list-style-type: none">▪ El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales.▪ Usar un tono de voz inapropiado y agresivo cuando se habla.▪ Gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios▪ Invadir los espacios personales de las personas trabajadoras.▪ Divulgar 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	<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



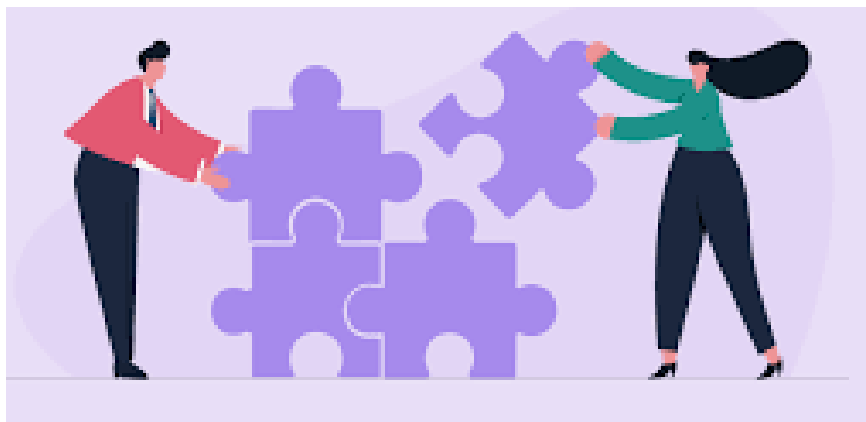
- No hay listados predeterminados de situaciones de acoso y violencia (cada caso se evalúa en su mérito y contexto).
- Es diferente el proceso de investigación acoso en la empresa/dirección del trabajo a la que haga la mutualidad/ISL para la calificación de origen de enfermedad.
- El correcto diseño 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 la organización.

4

Nivel Preventivo



*Inspirando y formando
a generaciones.*



Equipos

Prevención de Riesgos

Comité Psicosocial



Acciones

Política de Buen Trato

Código de Ética

Decálogo de buen trato

Encuestas

Difusión

Capacitaciones

CEAL-SM

ETC.

Departamento de Prevención de Riesgos



Jaime
Venegas



Carlos
Vivanco



Esteban
Delgado



Constitución Comité Psicosocial



Mínimo de 4 personas

Máximo 10 personas

Representantes Trabajadores



Representante de los trabajadores



Representante Sindicato / Agrupación Funcionarios

Asesoría del Previsionista de Riesgos



Asesoría de RRHH

Representantes Empleador



Quien el Empleador determine



Área Recursos Humanos

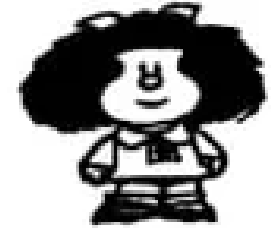
Asistencia de su Organismo Administrador

Inspirando y formando a generaciones.

Decálogo promoción buen trato

1. Saludar de forma amable
2. Respetar en todo momento
3. Escuchar con atención y empatía
4. Moderar y regular nuestras reacciones
5. Ser amables con todas las personas
6. Reconocer nuestros errores y trabajar por enmendarlos
7. Ofrecer nuestras disculpas cuando corresponda
8. Solicitar las cosas por favor y dar las gracias
9. Actuar con paciencia
10. Trabajar en Equipo

SONRÍE, ES GRATIS
Y ALIVIA EL DOLOR
DE CABEZA



CUANDO ME PROPONGO ALGO Y
REALMENTE TRABAJO PARA
CONSEGUIRLO, LO ALCANZARÉ.



5

Puesta en Común



*Inspirando y formando
a generaciones.*

Reflexiones





*Inspirando y formando
a generaciones.*

