

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

LEY KARIN Y SUS ALCANCES

SAF CONSULTORES



ÍNDICE DE CONTENIDO

- CONTEXTO Y ORIGEN
- LEY KARIN Y SUS ALCANCES
- CONCEPTOS CLAVES: TIPOS DE ACOSO Y VIOLENCIA
- ¿QUÉ NO ES LEY KARIN?
- PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA
- COMO PREVENIR
- CONCLUSIÓN

CONTEXTO Y ORIGEN DE LA LEY KARIN

Existe en Chile una **problemática respecto del acoso y violencia laboral**.

Los datos proporcionados por la Dirección del Trabajo entre enero de 2022 y abril de 2024 muestran una cantidad significativa de denuncias por acoso laboral y sexual en Chile:

1. Acoso Laboral:

- Total de denuncias: 4.645.
- Denuncias directas por trabajadores: 3.804.
- Mujeres afectadas: 67,8% del total de denuncias por acoso laboral.

1. Acoso Sexual:

- Total de denuncias: 2.248.
- Denuncias afectando directamente a personas trabajadoras: 1.238.
- Mujeres afectadas: 93,1% del total de denuncias por acoso sexual.



CONTEXTO Y ORIGEN DE LA LEY KARIN

Los números reflejan una alta incidencia de casos de acoso laboral y sexual, especialmente entre las mujeres, quienes constituyen una mayoría significativa de las víctimas denunciantes en ambos tipos de acoso.

Esta Ley surge en memoria de **Karin Salgado**, funcionaria pública y técnica en enfermería quien, tras sufrir un prolongado proceso de **acoso laboral**, decidió **quitarse la vida ya que no pudo acceder a un canal de denuncia CONFIDENCIAL**, protección y apoyo psicológico adecuado.

Cabe recordar que esta ley se ajusta a la reciente ratificación del **Convenio 190 de la OIT**, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales.



LEY KARIN Y SUS ALCANCES



¿EN QUE CONSISTE?

La Ley Karin busca garantizar espacios laborales seguros y libres de acoso, estableciendo la obligación de prevenir los actos que vayan en contra de este objetivo y de establecer un procedimiento para su investigación y sanción.

¿CUÁLES SON SUS OBJETIVOS?

- Prevenir el acoso y la violencia laboral.
- Proteger la salud y bienestar de los trabajadores.
- Sancionar conductas de acoso y violencia.
- Promover las denuncias y brindar apoyo temprano a las victimas.
- Fomentar la educación y la concienciación sobre el tema.
- Establecer procedimientos claros y transparente, manteniendo la confidencialidad de las denuncias.

LEY KARIN Y SUS ALCANCES

¿QUÉ CAMBIA?



1. Nuevas Definiciones y Perspectiva de Género:

- Incorpora nuevas definiciones legales y perfecciona las existentes, lo más relevante es el cambio a la definición de acoso, que **AHORA NO DEBE SER UN HECHO REITERATIVO PARA SER DENUNCIABLE.**

2. Fortalecimiento de Autoridades:

- Refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) en los procedimientos de investigación para garantizar protección a los denunciantes.

3. Protocolos de Prevención Obligatorios:

- Se debe definir obligatoriamente un protocolo de prevención del acoso y violencia laboral.

4. Procesos de Denuncia y Procedimientos:

- Incorpora principios clave como confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género en los procedimientos de investigación. Además, permite la presentación de denuncias tanto escritas como orales ante la empresa, establecimiento o la Inspección del Trabajo.

5. Medidas Preventivas, Correctivas y Sanciones:

- Se requiere una gestión preventiva en base a los riesgos psicosociales identificados en la matriz de riesgo.
- Requiere que las investigaciones sobre violencia en el trabajo incluyan medidas correctivas específicas que el empleador debe implementar. Estipula un plazo de quince días para que los empleadores adopten y apliquen las medidas o sanciones correspondientes según el informe de investigación.

6. Información y Derechos Fundamentales:

- Obliga a los empleadores a informar sobre los canales de denuncia para posibles delitos relacionados con acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.
- Establece que la Inspección del Trabajo debe denunciar directamente en tribunales las vulneraciones de derechos fundamentales detectadas, sin requerir conciliación previa en casos de acoso sexual.

CONCEPTOS CLAVES

PERSPECTIVA DE GENERO

La perspectiva de género es fundamental para comprender y abordar las inequidades y desigualdades basadas en el género, promoviendo sociedades más justas e inclusivas donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, sin importar su identidad de género.



CONCEPTOS CLAVES



ACOSO LABORAL

Se define como cualquier forma de agresión o hostigamiento, tanto por parte del empleador como de compañeros de trabajo, **SIN TENER QUE SER UNA CONDUCTA REPETITIVA**. Este comportamiento tiene como consecuencia el menoscabo, maltrato o humillación de los afectados, amenazando o perjudicando su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

El acoso laboral no se limita a la agresión física, sino que incluye el acoso psicológico o emocional.

Ejemplos de esto pueden ser:

- Juzgar ofensivamente el desempeño de un trabajador.
- Aislarlo o restringir su contacto con otros.
- Utilizar nombres ofensivos.
- Emplear lenguaje despectivo.
- Hacer comentarios despreciativos sobre la apariencia o habilidades de alguien.
- Asignar tareas inadecuadas para menospreciar o denigrar.
- Expresar intenciones de daño verbal o enviar mensajes amenazantes por medios electrónicos.

CONCEPTOS CLAVES

ACOSO SEXUAL

Se define como cualquier conducta indebida en la que una persona realiza requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Esta conducta puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales, comentarios sexuales, acercamientos físicos no deseados como abrazos o besos, y otros comportamientos de naturaleza sexual no correspondidos.

Entre las conductas constitutivas de acoso sexual se incluyen:

- El envío de mensajes o imágenes sexualmente explícitas.
- Ofrecer recompensas o amenazar con consecuencias negativas ante la negación de favores sexuales.
- Contacto físico no deseado.
- Piropos.
- Invitaciones insistentes a salir.
- Bromas de contenido sexual.
- Gestos obscenos
- Trato hostil por rechazo.
- Cualquier otra conducta que se ajuste a la definición legal de acoso sexual.



CONCEPTOS CLAVES

TIPOS DE ACOSO

En cuanto a las categorías de acoso laboral y sexual, se distinguen:

- **Acoso horizontal:** Conductas entre personas de igual jerarquía laboral.
- **Acoso vertical descendiente:** Comportamiento de superiores jerárquicos hacia subordinados.
- **Acoso vertical ascendente:** Acciones de subordinados hacia superiores.
- **Acoso mixto o complejo:** Situaciones donde coexisten múltiples formas de acoso, ya sea horizontal, vertical ascendente o descendente, sin que el empleador intervenga o tome medidas.
- **Ciberacoso:** Difusión de rumores o información falsa, comentarios negativos u otras formas de acoso en plataformas digitales.

Estas categorías ayudan a entender las dinámicas de poder y las relaciones laborales que pueden conducir a situaciones de acoso en el entorno laboral.



CONCEPTOS CLAVES



COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS

Son acciones descorteses o groseras que no tienen la intención clara de dañar, pero que violan normas de respeto mutuo.

Ejemplos incluyen:

- No saludar ni despedirse.
- No usar términos de cortesía como "por favor" o "gracias".
- Apropiarse del crédito por el trabajo de otros.

Estos comportamientos pueden generar hostilidad en el ambiente laboral si no se abordan adecuadamente.

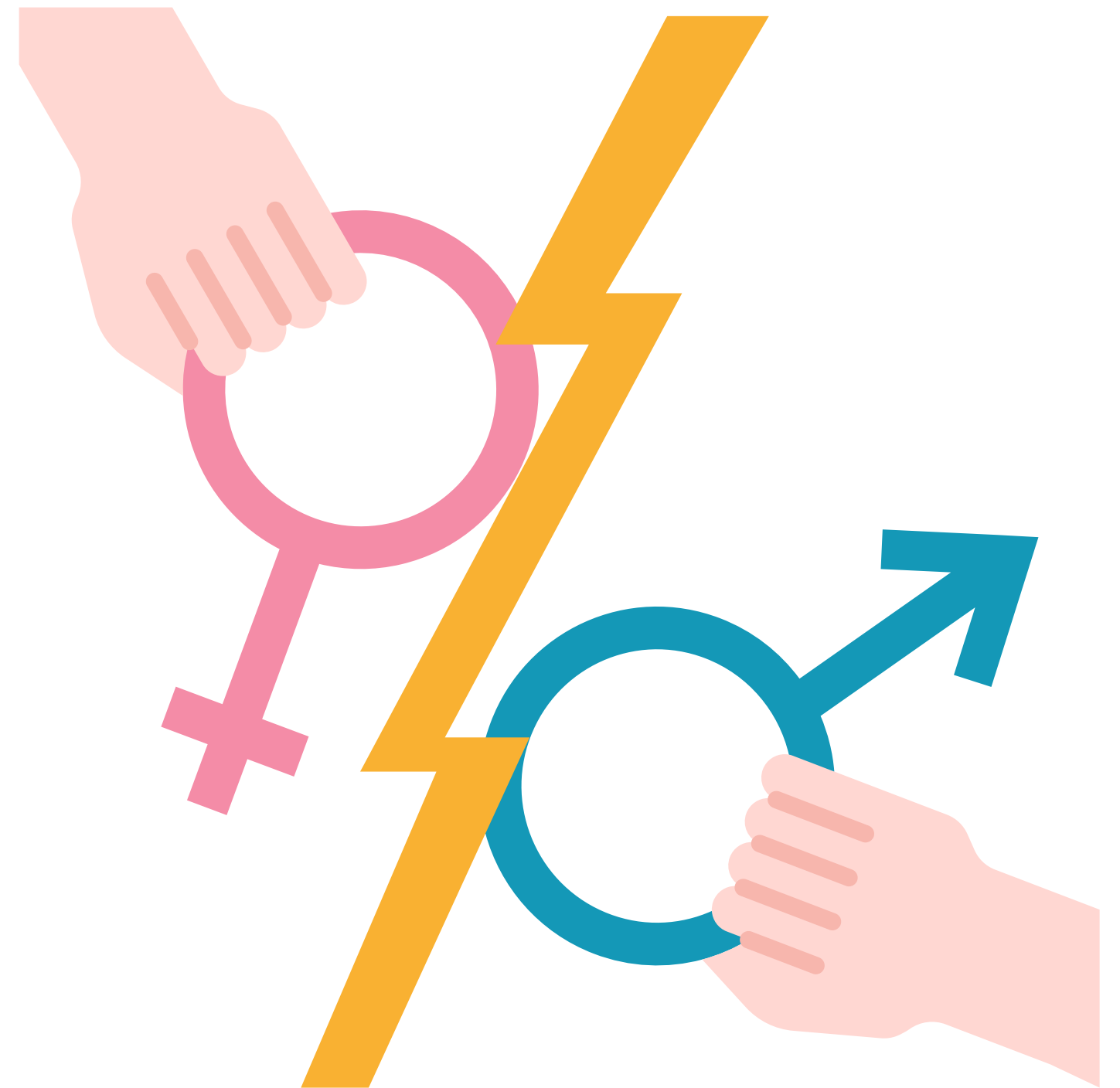
CONCEPTOS CLAVES

SEXISMO

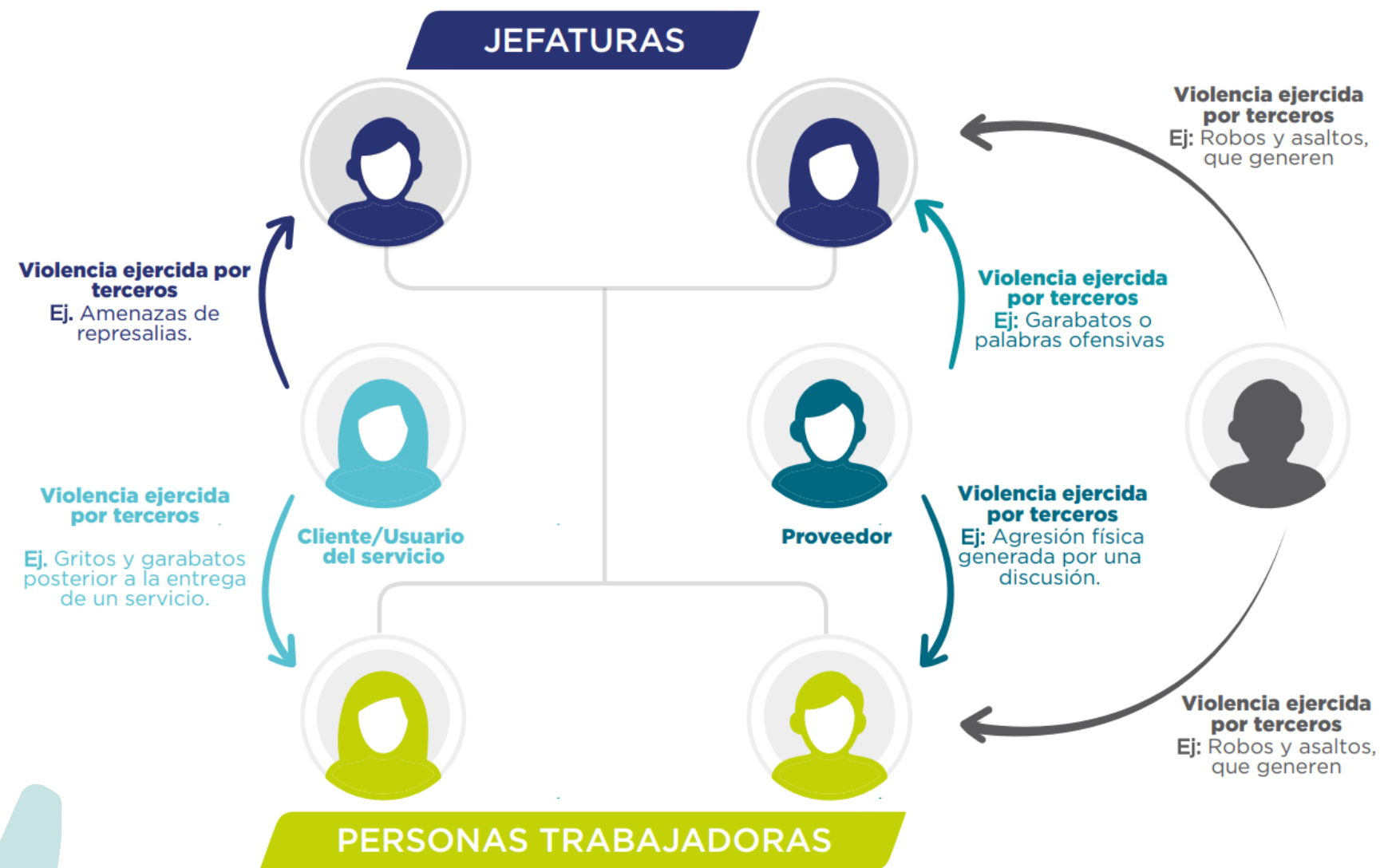
Es cualquier expresión basada en la idea de que ciertas personas son inferiores debido a su sexo o género.

- Puede manifestarse de manera hostil con comentarios denigrantes, chistes sexistas, o silenciamiento basado en el género.
- También puede ser inconsciente o benévolo, como el "mansplaining" (explicar algo a una mujer de manera condescendiente) o "manterrupting" (interrumpir a una mujer mientras habla).

Estas actitudes perpetúan una cultura laboral donde el sexismo está presente, aunque no siempre sea intencional.



CONCEPTOS CLAVES



VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

Es toda conducta que afecta a trabajadores durante la prestación de servicios, realizada por personas externas como clientes, proveedores, usuarios u otras visitas.

Puede incluir:

- Gritos.
- Amenazas.
- Uso de lenguaje ofensivo.
- Agresiones físicas como golpes, patadas o asaltos, que resulten en lesiones físicas.
- Daños materiales.

¿QUÉ NO ES LEY KARIN?

En el contexto laboral, ciertas conductas no se consideran acoso, violencia, comportamientos incívicos ni sexismo inconsciente.

Estas incluyen:

- Comentarios y consejos legítimos sobre asignaciones de trabajo, desempeño laboral y conducta relacionada con el trabajo.
- Implementación de políticas empresariales y medidas disciplinarias.
- Asignación y programación de cargas de trabajo.
- Cambios en asignaciones y funciones del puesto.
- Información sobre desempeño laboral insatisfactorio y aplicación de medidas disciplinarias.
- Notificación sobre comportamientos inadecuados.
- Cambios organizativos o reestructuraciones.

Estas acciones deben realizarse de manera respetuosa hacia los derechos fundamentales de los trabajadores y no deben utilizarse como medios de hostigamiento o agresión dirigidos hacia individuos específicos. Es esencial evaluar cada situación particular y contexto para determinar la naturaleza de las acciones realizadas.



¿QUÉ NO ES LEY KARIN?

SEA Rechaza Demanda Por “Ambiente Laboral Tóxico” Y Acusa A Funcionaria De “Falta De Autocrítica Y Tolerancia”

5 DÍAS, 3 HORAS, 12 MINUTOS • [LATERCERA.COM](https://www.latercera.com) • NOTICIAS

Aunque aún no hay una sentencia final, SEA ha rechazado esta demanda debido a la falta de infracciones a la ley KARIN, y argumenta que la trabajadora carece de autocrítica y muestra poca tolerancia. Actitudes comunes en relaciones de subordinación, como ofrecer críticas constructivas o dar instrucciones de trabajo con un lenguaje respetuoso, no constituyen infracciones a la ley en ningún caso.

Además, es crucial contar con testimonios verídicos sin inconsistencias y pruebas sólidas para que las denuncias sean consideradas válidas. Para prevenir denuncias fraudulentas, se debe llevar a cabo una investigación exhaustiva de acuerdo con los procedimientos establecidos.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA



El empleador deberá llevar a cabo la **investigación**, debiendo **designar preferentemente a un trabajador** que cuente con formación en estas materias; **o bien**, en el **plazo de tres días, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo**. La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

El procedimiento establece **principios fundamentales** para investigaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Estos incluyen:

- La **perspectiva de género** para promover igualdad y trato justo.
- La **no discriminación** basada en diversas categorías.
- La **protección contra la revictimización** emocional.
- Se enfatiza la **confidencialidad** de la información y la **imparcialidad** en el proceso, garantizando la celeridad y razonabilidad en las decisiones.
- El debido proceso asegura el **respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras**, incluyendo el derecho a ser informadas y escuchadas.
- La **colaboración de todos los involucrados** es crucial para una **investigación efectiva y justa**.

En conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador deberá aplicar las medidas que correspondan, dentro de los quince días contados desde su recepción.

¿CÓMO PREVENIR?



IMPLEMENTAR POLÍTICAS INSTITUCIONALES CLARAS

Desarrollar e implementar políticas de **TOLERANCIA 0** contra el acoso y violencia laboral.

Informar respecto el nuevo protocolo de prevención y los procedimientos de denuncia y sanción.

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN CONTINUA

Fomentar una cultura de respeto y empatía dentro y fuera del aula. Realizar talleres y jornadas informativas para estudiantes, docentes y padres.

AUTO CUIDADO EN REDES SOCIALES

Privacidad: Configurar adecuadamente las opciones de privacidad en redes sociales.

Seguridad: Evitar compartir información personal sensible.

Cultura Digital: Promover un uso responsable y respetuoso de las tecnologías. Recordar que lo que se postea en la web dura para SIEMPRE de uno u otra forma.

CONCLUSIÓN

ACCIONES COORDINADAS



REGLAMENTO INTERNO DE
CONVIVENCIA ESCOLAR

RIOHS
CODIGO DEL TRABAJO: LEY KARIN

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

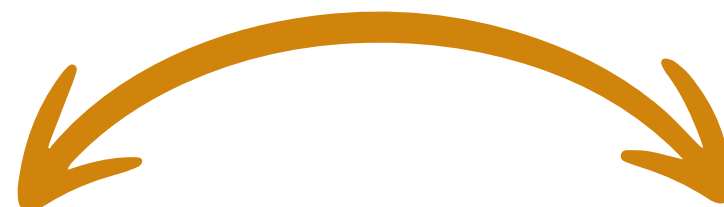
- La sinergia entre la Ley Karin y la Ley de convivencia escolar se logra mediante una integración coordinada de políticas, protocolos y acciones que aborden de manera integral el acoso en todos sus ámbitos dentro de los colegios. Estas situaciones deben abordarse tanto desde la normativa laboral (RIOHS), como educativa (Reglamento interno de convivencia escolar). ORDINARIO 1189, 05 agosto 2024.
- Las entidades sostenedoras deben coordinar sus procedimientos internos para que sean complementarios y evitar decisiones contradictorias.

CONCLUSIÓN

**RELACIÓN EDUCATIVA:
ENTRE SOSTENEDOR Y COMUNIDAD
EDUCATIVA**



**REGLAMENTO INTERNO DE
CONVIVENCIA ESCOLAR**



**RELACIÓN LABORAL: ENTRE EL
SOSTENEDOR EN CALIDAD DE
EMPLEADOR Y SUS EMPLEADOS**



**RIOHS
CODIGO DEL TRABAJO: LEY KARIN**

- La superintendencia de Educación, debe asegurar el cumplimiento de la normativa educacional en casos de acoso y violencia, garantizando que los reglamentos internos de convivencia escolar estén actualizados y se apliquen correctamente. Por otro lado el cumplimiento de la normativa laboral (RIOHS) es monitoreado por la inspección del trabajo.
- Las entidades sostenedoras deben cumplir con las medidas de la Ley Karin, incluyendo la implementación del protocolo de prevención y los procedimientos de investigación en el RIOHS, y actualizando su RICE con los conceptos claves de la Ley Karin.

CONCLUSIÓN

EJEMPLO 1: ACOSO ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO

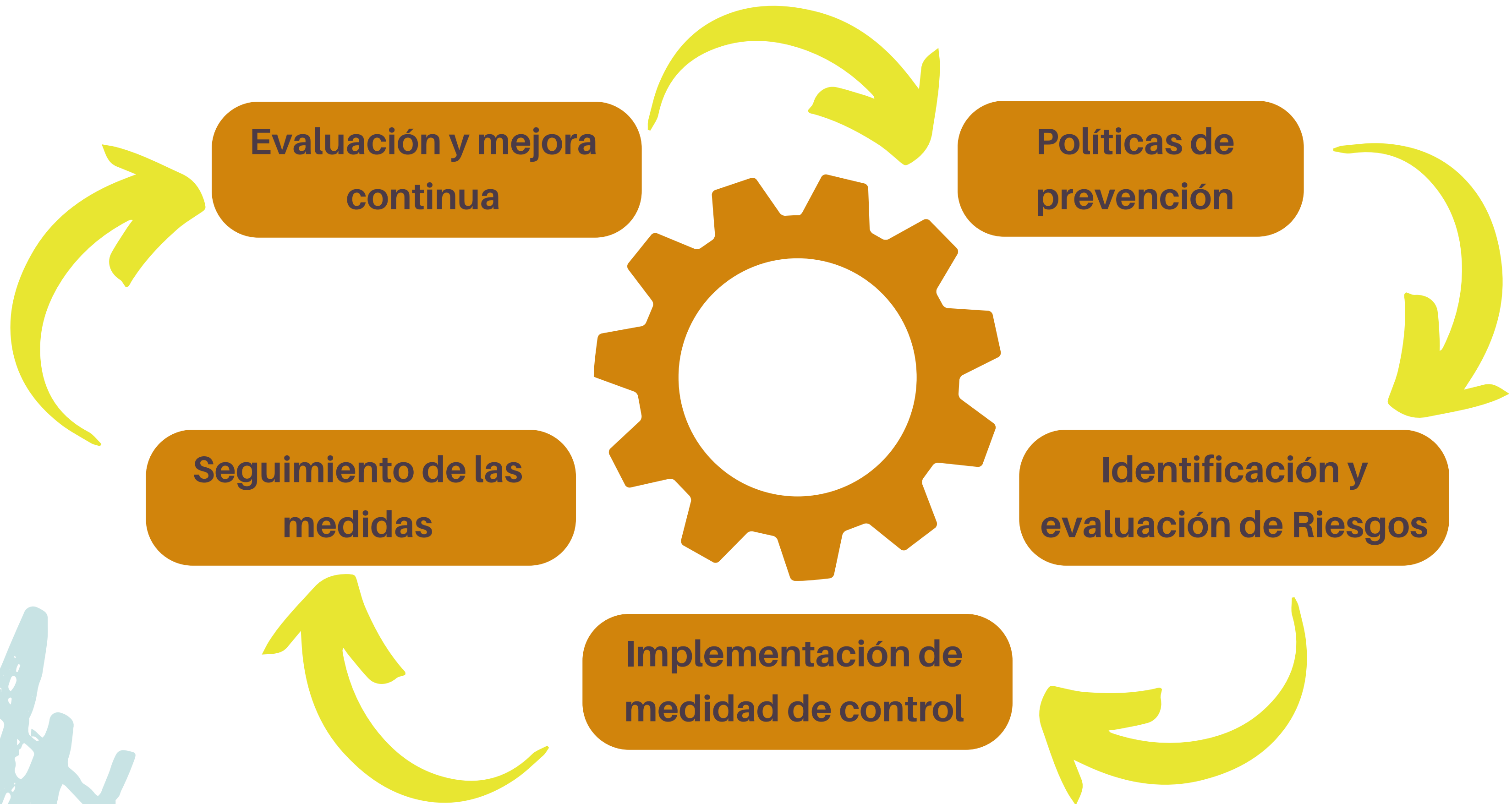
- **Situación:** Un profesor sufre acoso por parte de un compañero.
- **Proceso investigativo:**
 - **Principal:** Se debe seguir el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) para abordar el acoso laboral.
 - **Complementario:** Considerar el Reglamento de Convivencia Escolar si el comportamiento afecta la convivencia en el ambiente escolar.

Ambos procesos deben ser complementarios y coordinados para asegurar una respuesta integral, considerando tanto el ámbito educativo como laboral.

EJEMPLO 2: ACOSO POR PARTE DE UN APODERADO

- **Situación:** Un apoderado acosa a un profesor.
- **Proceso investigativo:**
 - **Reglamento Interno de Convivencia Escolar:** Se debe abrir un expediente conforme a este reglamento ya que el acosador es parte de la comunidad educativa.
 - **RIOHS:** También se debe iniciar un expediente bajo el RIOHS para tomar medidas preventivas y correctivas necesarias en el ambiente laboral del profesor.

CONCLUSIÓN



ENLACES DE INTERÉS



VIOLENCIA LABORAL MUTUAL



VIDEO LEY KARIN ACHS