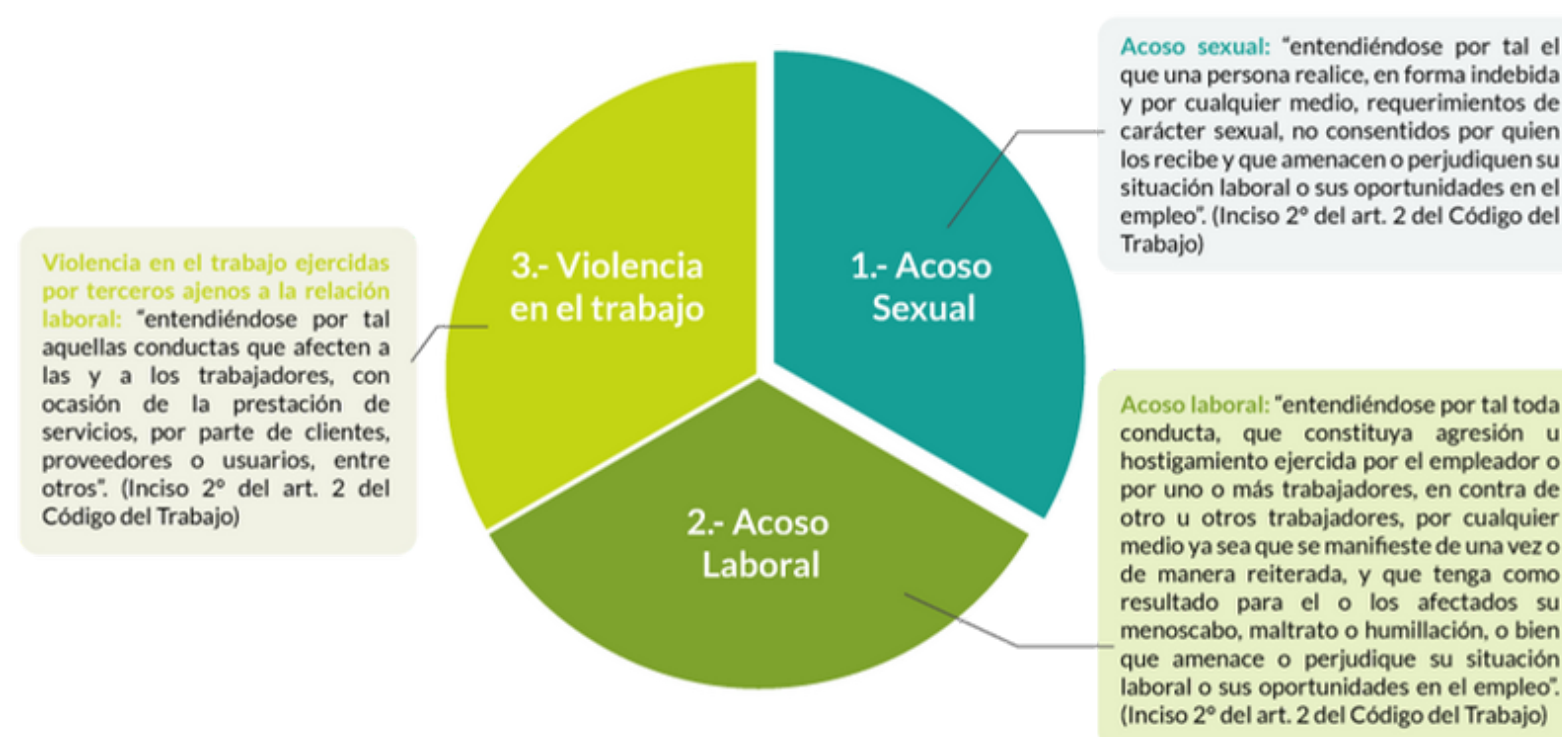


LEY KARIN Y SU APLICACIÓN

CONTEXTO

- La Ley Karin (Ley 21.643) se centra en la prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
- Surge del Convenio OIT 190, que protege los derechos fundamentales de los trabajadores a un entorno libre de violencia y acoso, con enfoque en derechos humanos y perspectiva de género.
- Entra en vigencia el 1 de agosto del 2024.



OBJETIVOS DE LA LEY

- Prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- Proteger a las víctimas.
- Sancionar adecuadamente a los responsables.

CAMBIOS INTRODUCIDOS

- Las relaciones laborales deben ser libres de violencia y con perspectiva de género.
- Elimina el requisito de reiteración de conductas para considerar el acoso laboral.
- Incluye el concepto de violencia en el trabajo.
- Requiere que el RIOHS contenga el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación para casos de acoso y violencia.
- Establece la obligación de informar semestralmente sobre los canales de denuncia.
- SUSESO entregará directrices a las mutualidades de empleadores, y el Ministerio del Trabajo emitirá un reglamento para las investigaciones.

LEY KARIN Y SU APLICACIÓN

ROL DEL EMPLEADOR

PREVENTIVO

- Elaborar e implementar un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Incluir el protocolo en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).
- Evaluar los riesgos psicosociales asociados con acoso sexual, laboral y violencia.
- Sensibilizar y capacitar a los trabajadores sobre estos riesgos.
- Proveer atención psicológica temprana a las personas afectadas.

PROTECCION Y SANCION

- Informar semestralmente a los trabajadores sobre los canales de denuncia y las instancias estatales para reportar incumplimientos.
- Incorporar procedimientos de investigación y medidas de resguardo, reparación y sanciones en el RIOHS.

GESTION PREVENTIVA

1 IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

- Basada en diagnósticos de factores psicosociales, licencias médicas, denuncias y solicitudes de intervención.
- Implementar medidas preventivas basadas en estos diagnósticos.

2 MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Promover actividades de sensibilización y capacitación.
- Organizar actividades para fomentar un entorno de respeto.

3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Participación del comité de aplicación (CDA) o del comité paritario de higiene y seguridad (CPHS).
- Evaluación continua de la gestión preventiva y actualización de procedimientos.

LEY KARIN Y SU APLICACIÓN

DESAFIOS Y OBLIGACIONES



Implementación del protocolo de prevención y el procedimiento de investigación en el RIOHS para fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso y violencia laboral.



Promover una política de cero tolerancia y asegurar que las investigaciones cumplan los principios de confidencialidad,, imparcialidad y perspectiva de género.



Capacitar regularmente a los empleados sobre prevención de violencia y acoso promoviendo una cultura organizacional de respeto mutuo.



Brindar atención psicológica temprana a las victimas.

BENEFICIOS

- Protección mejorada en el entorno laboral.
- Acceso a apoyo psicológico.
- Entorno de trabajo más seguro y respetuoso.



MÁS INFORMACIÓN