

ORIGEN DE LA LEY

- Existe en Chile una problemática respecto del acoso y violencia laboral.
- 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 Organización Internacional del Trabajo, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales.



¿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.

Sus objetivos son:

- 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 víctimas.
- Fomentar la educación y la concienciación sobre el tema.
- Establecer procedimientos claros y transparente, manteniendo la confidencialidad de las denuncias.



¿CÓMO PREVENIR?

REVISAR POLÍTICAS INSTITUCIONALES:

- Cumplir con Políticas de Tolerancia Cero: Conocer y adherirse a las políticas contra el acoso y la violencia laboral.
- Seguir el Protocolo de Prevención: Familiarizarse con los procedimientos de denuncia y sanción.

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN CONTINUA:

- Asistir a talleres sobre el tema y mantenerse informado sobre buenas prácticas.



AUTOCUIDADO EN REDES SOCIALES:

- Ajustar las configuraciones de privacidad para proteger la información personal y no divulgar datos personales o profesionales en redes sociales.
- Usar las redes sociales de manera respetuosa, siendo consciente de la permanencia de la información en línea.

FOMENTAR EL BIENESTAR LABORAL:

- Reportar Situaciones de Riesgo.
- Facilitar la comunicación y el apoyo entre colegas para manejar situaciones difíciles.
- Promover una Cultura de Respeto: Fomentar el respeto en el entorno laboral y en la relación con estudiantes y padres.

¿QUÉ NO ES LEY KARIN?

En el contexto laboral, acciones como comentarios sobre desempeño, implementación de políticas, asignación de tareas, y cambios en funciones o reestructuraciones no se consideran acoso ni violencia, siempre que se realicen respetuosamente. Es importante evaluar el contexto para evitar que estas acciones se utilicen como hostigamiento.



VIOLENCIA LABORAL MUTUAL

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

LEY KARIN Y SUS ALCANCES



VIDEO LEY KARIN ACHS

¿QUÉ CAMBIA?



Incorpora los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género en los procedimientos de investigación.



Exige a empleadores tomar medidas de resguardo inmediatas, tomando en consideración, además de lo contemplado actualmente en la normativa, la seguridad de la persona denunciante y su atención psicológica temprana.



A diferencia de la antigua regulación no es necesario que los acosos ocurran reiteradas ocasiones. Con solo un episodio basta para denunciar.

CONCEPTOS CLAVES

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.



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.



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.



NIVELES DE ACOSO



COMPORTAMIENTOS INCIVICOS

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.

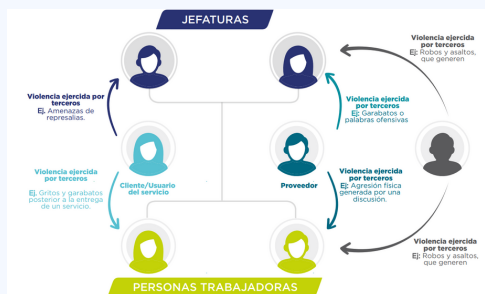


SEXISMO

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



Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros



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