



Ley Karin

Su finalidad es introducir diversas modificaciones al ordenamiento jurídico laboral, tanto del sector público como privado, en materia de **prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo (ASLyV)**, con la finalidad de promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad humana y con perspectiva de género.

¿Cuándo entra en vigencia?

Entrará en vigencia el 1 de agosto de 2024

Fecha en que tanto las **empresas privadas** como los **organismos del Estado**, deberán modificar sus normativas internas, adecuándose a la **nueva legislación**.



Conceptos importantes

Acoso sexual

Acoso sexual es la **conducta de una persona que, en forma indebida y por cualquier medio, hace 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 es **toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio**, ya sea una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso laboral

Violencia en el trabajo

Concepto nuevo en nuestra legislación referido a la **violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral**, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de **clientes, proveedores o usuarios, entre otros**.

Adicionalmente, se amplía la prohibición de discriminación en el trabajo ya no solo al catálogo de motivos previsto en el artículo 2° del Código del Trabajo, sino que también a **“cualquier otro motivo”**. Es decir, se prohíbe distinguir, excluir o preferir por cualquier motivo que tenga por objeto **anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación**.

Conocer sobre estas conductas es clave para **prevenir acciones que puedan dañar los vínculos** que tenemos con otros en nuestros **espacios de trabajo**.

Protocolo de prevención



Los empleadores deben elaborar y poner a disposición de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la **Ley N° 16.744**.

El contenido mínimo de este protocolo está regulado en la ley, y deberá adecuarse al modelo de protocolo que distribuya la Superintendencia de Seguridad Social a través de una Circular, la que aún no se ha dictado.

Investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Los empleadores deberán mantener un procedimiento de Investigación y Sanción del ASLyV, el que deberá seguir las directrices que disponga el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través de un reglamento dictado con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley.

No obstante lo anterior, en la investigación y sanción de las conductas antes señaladas, deberán tenerse a la vista los siguientes principios:

- **Confidencialidad**
- **Imparcialidad**
- **Celeridad**
- **Perspectiva de género**, entendiéndose por tal: la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Para más información visita nuestro sitio web www.ist.cl