



ist

*tu mutualidad!*

## Guía de Implementación para Organizaciones

***Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en  
el trabajo, Ley 21.643 (Ley Karin)***

## Guía de implementación para organizaciones

### **Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**

**NOTA:** el presente documento no incorpora las directrices respecto al Reglamento de Investigación y Sanciones, pendiente aún de publicación por el Ministerio del Trabajo. En base a lo anterior, la organización deberá evaluar la conveniencia de realizar ciertas actividades tales como difusión e incorporación de contenidos asociados a esta normativa en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

### Introducción

Vigente desde el 01 de agosto de 2024, la Ley N°21.643 (Ley Karin) busca promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, implicando además que las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben ser prevenidas, investigadas y sancionadas por el empleador, en virtud de su deber general de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

El presente documento conforma una guía de implementación de la normativa, dirigida a las organizaciones y equipos encargados.

### ¿Qué se entiende por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?

#### 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

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.

#### 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.

## ¿Cuál es la Normativa?

- **Ley 21.643 (Ley Karin).** Define los conceptos de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación, a la vez que establece responsabilidades para el empleador de implementar acciones tendientes a la prevención de estos hechos, así como también frente a la denuncia.
- **Circular N°3.813 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).** Define responsabilidades del empleador y de los Organismos Administradores de la Ley 16.744 en relación al acoso y violencia en el trabajo, así como también entrega modelo de Protocolo Preventivo.
- **Reglamento que aprueba Directrices para procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo del Ministerio del Trabajo (pendiente de publicación).** Entrega las directrices generales para las investigaciones y sanciones frente a denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

## ¿A qué organizaciones aplica?

A todas las empresas, independiente de su tamaño o actividad.

## ¿Qué debe hacer la organización?

- Disponer de un Protocolo preventivo que defina:
  - Política.
  - Identificación y evaluación de los riesgos.
  - Medidas preventivas.
  - Medidas de resguardo de la privacidad.
- Disponer de Reglamento de investigación y sanciones frente a la ocurrencia de hechos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Incluir en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) contenidos mínimos del Protocolo preventivo y Reglamento de investigación y sanciones.
- Difundir a los trabajadores Protocolo y Reglamento.
- Implementar medidas preventivas.
- Evaluar periódicamente.

Dado el marco normativo, dependiendo del tamaño y carácter público o privado de cada organización, existen algunas diferencias en cuanto a la obligación de disponer de Reglamento de investigación y sanciones, así como también respecto a su inclusión en el RIOHS.

	Empresas privadas de hasta 9 trabajadores	Empresas privadas de 10 o más trabajadores	Empresas públicas
Protocolo Preventivo	Elaborar y difundir	Elaborar y difundir	Elaborar y difundir
Reglamento de investigación y sanciones	Elaborar y difundir	Elaborar y difundir	No, dado que se rigen por reglas de investigación sumaria y sumario administrativo
Inclusión en RIOHS	Sólo el Reglamento de Investigación y Sanciones en Reglamento de Higiene y Seguridad	Si	No

## ¿Cómo hacerlo?

La gestión por parte de la organización se desarrolla en un proceso de 4 etapas, en donde en cada una de ellas existen tareas a realizar.

1. **Planificación**, para conocer la normativa y definir las acciones.
2. **Difusión** a todos los trabajadores.
3. **Implementación** de las medidas definidas.
4. **Seguimiento**, que permite evaluar el efecto de las medidas implementadas.

## 1 Planificación

Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de equipo responsable.</li> <li>Estudio de la normativa.</li> <li>Elaboración de Protocolo Preventivo.</li> <li>Elaboración de Reglamento de Investigación y Sanciones (no aplica a empresas públicas).</li> </ul>
Recursos de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo de Protocolo Preventivo, definido por SUSESO.</li> <li>Guía para el desarrollo de la Política, elaborado por IST.</li> <li>Guía para la identificación de Factores de Riesgos, elaborado por IST.</li> <li>Guía de medidas a implementar, elaborado por IST.</li> <li>Guía para el desarrollo de Reglamento de Investigación y Sanciones, elaborado por IST.</li> <li>Directrices para la elaboración de Reglamento de Investigación y Sanciones, definido por Ministerio del Trabajo (pendiente de publicación).</li> </ul>

## 2 Difusión

Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difundir a los trabajadores el Protocolo Preventivo y el Reglamento de Investigación y Sanciones.</li> <li>Difundir a los trabajadores, cada 6 meses, los medios disponibles para la realización de denuncias.</li> <li>Incluir en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) los contenidos esenciales del Protocolo Preventivo y el Reglamento de Investigación y Sanciones. (no aplica a empresas públicas).</li> </ul>
Recursos de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guía de implementación de RIOHS.</li> <li>Modelo de sección de RIOHS respecto a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (pendiente lo relativo a Reglamento de Investigación y Sanciones).</li> </ul>

### 3 Implementación

Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de actividades definidas.</li> </ul>
Recursos de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dípticos y similares para trabajador respecto a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.</li> <li>Campaña de difusión.</li> <li>Cursos de capacitación relativos a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo vía zoom y en modalidad e-learning (según programación disponible en <a href="http://www.isteduca.cl">www.isteduca.cl</a>).</li> </ul>

### 4 Seguimiento

Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verificar la realización de medidas de control de carácter periódico y/o permanente, por ejemplo: difusión, capacitación, entre otras.</li> <li>Realizar evaluación anual de actividades.</li> <li>Actualizar el Protocolo preventivo de ser necesario.</li> <li>Revisar cada 2 años y actualizar, de ser necesario, la Política de presente en el Protocolo preventivo.</li> <li>Actualizar el Reglamento de investigación y sanciones de ser necesario (no aplica a empresas públicas).</li> </ul>
Recursos de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo de documento para registro de evaluación anual.</li> </ul>



Guía de Implementación  
***de Ley 21.643 (Ley Karin)***