



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

2 Difusión

Tareas	<ul style="list-style-type: none"> Difundir a los trabajadores el Protocolo Preventivo y el Reglamento de Investigación y Sanciones. Difundir a los trabajadores, cada 6 meses, los medios disponibles para la realización de denuncias. 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).
Recursos de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> Guía de implementación de RIOHS. Modelo de sección de RIOHS respecto a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (pendiente lo relativo a Reglamento de Investigación y Sanciones).

3 Implementación

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

4 Seguimiento

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



Guía de Implementación
de Ley 21.643 (Ley Karin)