



*Tu mutualidad!*



*Tu mutualidad!*

## Informativo para trabajadoras y trabajadores

# ¿Qué es la Ley Karin? En IST te contamos...

La Ley Karin, conocida oficialmente como **Ley N° 21.643**, fue promulgada el 15 de enero de 2024 y entrará en vigor el **1 de agosto de 2024**. Esta ley tiene como objetivo prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. La ley es una adaptación de las normativas del **Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, ratificado recientemente por Chile, con el fin de garantizar lugares de trabajo libres de violencia.

## Ámbitos de Aplicación de la Ley Karin

### Acoso sexual

El acoso sexual se define como cualquier conducta indebida donde una persona realiza, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos que amenazan o perjudican la situación laboral del afectado. Ejemplos incluyen propuestas verbales inapropiadas, correos electrónicos de contenido sexual y tocamientos no deseados.

### Acoso laboral

El acoso laboral abarca conductas de agresión u hostigamiento ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores. Estas conductas pueden manifestarse una sola vez o de manera reiterada y resultan en menoscabo, maltrato o humillación. Ejemplos incluyen insultos persistentes, amenazas constantes y ridiculizaciones frente a compañeros de trabajo.

### Violencia en el trabajo

La violencia en el trabajo por terceros se refiere a conductas de violencia ejercidas por personas ajenas a la empresa, como clientes, proveedores o usuarios, que afectan a los trabajadores durante la prestación de servicios. Ejemplos incluyen agresiones físicas o verbales por parte de clientes, amenazas de proveedores y comportamientos hostiles de usuarios.

## Protocolo de Prevención

### Medidas preventivas

La ley establece la obligación de evaluar los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, considerando la perspectiva de género. Se deben **implementar medidas específicas para prevenir y controlar estos riesgos, estableciendo objetivos medibles para evaluar la eficacia de estas medidas.**

Además, es fundamental **informar y capacitar adecuadamente a todos los trabajadores sobre los riesgos identificados, las medidas de prevención y protección, así como los derechos y responsabilidades de los empleados y la empresa.**

Es esencial proteger la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral.

### Acciones inmediatas

Al recibir una denuncia, el empleador debe adoptar inmediatamente medidas de resguardo, como la **separación de espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada laboral y realizar la gestión con IST para otorgar atención psicológica temprana para la persona denunciante.**

También es crucial establecer procedimientos detallados para la denuncia y la investigación de acoso y violencia, asegurando que ambas partes sean escuchadas y puedan fundamentar sus declaraciones.



## Derechos y Obligaciones



### Derechos de los Trabajadores

Los trabajadores tienen el derecho de trabajar en un entorno seguro y respetuoso, libre de acoso sexual, acoso laboral y violencia. **Tienen derecho a ser informados sobre su exposición de riesgo Psicosocial, particularmente sobre el factor Violencia y Acoso, exigiendo la adopción e implementación de medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso y violencia en el lugar de trabajo;** Y, de ser expuestas/os a situaciones de esta índole, causando un impacto emocional, requerir oportunamente de atención psicológica por parte del IST.



## Obligaciones del Empleador

Los empleadores deben **elaborar, implementar y difundir un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**, promoviendo una cultura de respeto, segura y saludable, por medio de mecanismos de difusión (semestral) y capacitación continua. Deben evaluar el riesgo Psicosocial oportunamente en los centros de trabajo, generando medidas preventivas para el factor de **“Violencia y Acoso”**, indistinto el nivel de riesgo obtenido en el factor o en el centro de trabajo.

Deben adoptar medidas de resguardo necesarias de inmediato al recibir una denuncia, realizar investigaciones internas o remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo dentro de tres días hábiles, y concluir las investigaciones en un plazo de 30 días.

Además, **deben aplicar las medidas o sanciones correspondientes dentro de los 15 días hábiles judiciales posteriores a la conclusión de la investigación**. Finalmente, debe activar el proceso de atención psicológica temprana para la persona o personas expuestas a situaciones de violencia y acoso con IST.



## Principios de Los Procedimientos de Investigación

La ley subraya la importancia de **mantener la confidencialidad, proteger la identidad de las personas involucradas y asegurar que la investigación sea justa e imparcial**. Es esencial que las investigaciones se realicen de manera rápida y eficiente para evitar demoras innecesarias. También es importante considerar cómo el género afecta las situaciones de acoso y violencia, aplicando un enfoque que busque eliminar las desigualdades de género.

## Compromiso con la vida

*La Ley Karin subraya la importancia de crear y mantener un ambiente laboral seguro y respetuoso, donde la dignidad de todos los trabajadores sea protegida y promovida. Los empleadores y trabajadores deben colaborar para asegurar que las medidas de prevención y protección sean efectivas y se apliquen de manera adecuada y constante. Con este compromiso, se busca fomentar una cultura organizacional comprometida con la vida, que valore el respeto, la igualdad y la no discriminación en todos los niveles.*

## Contribuyendo a un ambiente relacional seguro y saludable

La Ley Karin puede ser una oportunidad para hacernos más responsables y conscientes de la importancia de nuestras relaciones en el trabajo, promoviendo acciones que colaboren a construir espacios saludables. Para esto podemos:



- Saludar y darnos unos minutos a escuchar **cómo está la otra persona**.
- Generar espacios para compartir cómo nos sentimos.
- Aprender a **conectarnos con la amabilidad**, contribuyendo así a generar un clima laboral saludable.
- **Preguntar y ajustar nuestra expresión al conversar**, si notamos que algo que dijimos no fue bien acogido por la otra persona.
- Elegir **no ser parte de conversaciones o iniciativas tóxicas**, que pueden dañar a otra persona.
- Buscar acciones y **ampliar posibilidades** que generen respeto en nuestras prácticas laborales.
- Aprender a tener más **conciencia del tono y la corporalidad** cuando decimos algo.
- Finalmente, **pedir orientación, consejo o ayuda en mi trabajo**, si enfrente situaciones que pueden afectar el clima laboral y me cuesta manejar.