

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