

ENTENDIENDO LA LEY KARIN: GUÍA PARA LA GESTIÓN EFECTIVA DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VOLENCIA EN EL TRABAJO



LA LEY KARIN Y LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N° 21.643

- ✓ Esta guía tiene como objetivo proporcionar información esencial sobre la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, y orientar en como las organizaciones pueden cumplir con sus obligaciones legales.
- ✓ En Chile, la Ley Karin modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (2024):
 - Esta ley se enmarca en el Convenio de la OIT, ratificado por Chile, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios. Laborales.
 - El nombre asociado a la ley nace a partir del caso en Chillan de la TENS Karin Salgado, quien, por situaciones de acoso laboral, muere por suicidio.
 - Busca proteger tanto a personas trabajadoras del sector público como privado.
 - Posee un foco en la prevención a través de la gestión de los factores de riesgo psicosociales y la sensibilización y capacitación periódica a todas las personas de la organización.
 - Incorpora perspectiva de género y el trato libre de violencia como principios al Código del Trabajo.
 - Entra en vigencia el 1 de agosto del 2024.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género es un enfoque que considera las diferencias y desigualdades entre los géneros en diversas situaciones, buscando entender y abordar los impactos específicos que las políticas, prácticas y decisiones pueden tener en hombres, mujeres o aquellas personas que no se ajustan o que desafían el rol que la sociedad les ha asignado dentro de un estereotipo de género.

Este enfoque promueve la equidad, tratando de ajustar condiciones para que todas las personas, independientemente de su género, tengan oportunidades equitativas de desarrollo y bienestar.

QUÉ SON LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES?

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son condiciones relacionadas con la organización laboral y las interacciones personales que pueden impactar negativamente el bienestar y la productividad de los/as trabajadores, pudiendo llevar a enfermedades mentales y físicas. Su mala gestión puede contribuir al desarrollo de acoso y violencia en el lugar de trabajo.

MÚLTIPLES DIRECCIONES DE LA VIOLENCIA

- Vertical descendente: Desde la jefatura hacia un/a subordinado/a.
- Vertical ascendente: Desde los/las subordinados/as hacia la jefatura.
- Horizontal: Se da entre pares o grupos de pares.
- Acoso Mixto o Complejo: Acoso en el que el empleador, al estar informado, no actúa para proteger a la víctima, y en algunos casos, participa en el acoso.
- Además, puede incluir situaciones donde coincide simultáneamente el acoso vertical ascendente y descendente.

QUÉ ES CONSIDERADO ACOSO LABORAL?

Toda conducta que hostigamiento ejercida:

- Por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as
- Por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada
- Que tenga como resultado para él o los afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo

ACOSO LABORAL PUEDEN INCLUIR MAS ACCIONES NO ESPECIFICADAS EXPLICITAMENTE

- Represalias encubiertas: Acciones sutiles contra trabajadores/as que se quejan o denuncian el acoso.
- Acoso Verbal: insultos, comentarios despectivos o amenazas verbales en el lugar de trabajo.
- Estrés y Trauma Prolongados: Efectos psicológicos a largo plazo del acoso laboral en las victimas.
- Intimidación: Comportamientos que infunden miedo o inseguridad, como gestos amenazantes o invasión del espacio personal.
- Discriminación Visible: Trato diferente o injusto basado en género, raza, edad, discapacidad, orientación sexual, etc.
- Aislamiento Social: Excluir a alguien de las actividades del grupo o de la toma de decisiones.
- Sobrecarga de Trabajo: Asignar una cantidad irrazonable de trabajo o plazos selectivamente imposibles como forma de acoso.

¿QUÉ PREGUNTAS DEBO HACERME? SI CREO SER VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL

¿Qué tipo de comportamiento estoy experimentando?

Recuerda que debe existir una agresión u hostigamiento.

¿Quién está involucrado en estos comportamientos?

Recuerda que puede existir en distintas direcciones.

¿Con qué frecuencia ocurre este comportamiento?

Recuerda que puede ocurrir solo una vez para ser considerado como tal.

¿Cómo me siento y cómo me afecta este comportamiento?

Recuerda que puede tener impactos laborales, emocionales y familiares.

¿He documentado los incidentes?

Es importante documentar todas las acciones recibidas, incluyendo fechas, horas, lugares, personas involucradas y descripciones detalladas de los incidentes. Mantén registros de correos electrónicos, mensajes de texto y cualquier otra comunicación relevante como evidencia.

¿Existe un protocolo en mi lugar de trabajo para manejar estas situaciones?

Recuerda que es obligación que la organización cuente con un protocolo de prevención del acoso laboral y sexual y violencia en el trabajo y un procedimiento de investigación.

¿Qué es considerado Acoso Sexual?

El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Elementos clave del Acoso Sexual:

- **Requerimientos de Carácter Sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, con una connotación sexual.
- **Forma indebida:** La conducta es inapropiada y no deseada en el contexto laboral.
- **No Consentidos:** La persona que recibe estos requerimientos no los aprueba ni acepta.
- **Medios Utilizados:** Pueden ser directos (en persona) o indirectos (a través de comunicaciones electrónicas, mensajes, etc.).
- **Impacto:** Las conductas amenazan o perjudican la situación laboral o las oportunidades de empleo de la víctima

ACOSO SEXUAL

Pueden incluir más acciones no especificadas explícitamente

FÍSICA	VERBAL	OTROS
Acercamientos innecesarios.	Agresión verbal.	Presentación de objetos pornográficos.
Abuso sexual.	Lenguaje sexual denigrante.	Envío de fotos íntimas no solicitadas.
Contacto físico no deseado.	Insinuaciones sexuales molestas.	Gestos de connotación sexual.
Agresión física sexual.	Insistencia para realizar una actividad social fuera del lugar del trabajo.	Mensajes sexuales.
Abrazos, besos o tocamientos inapropiados.	Comentarios y preguntas sobre el aspecto, estilo de vida.	Miradas impúdicas.
Gestos sexualmente sugestivos.		Actitudes sexistas.
		Difusión de rumores de connotación sexual.

¿QUÉ PREGUNTAS DEBO HACERME? SI CREO SER VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL

¿Qué tipo de comportamiento estoy experimentando?

Debes identificar si has recibido comentarios explícitos o insinuaciones sexuales que te han hecho sentir incómodo/a o degradado/a, y si has sido objeto de tocamientos no consentidos, abrazos forzados o acercamientos físicos invasivos.

¿Con qué frecuencia ocurre este comportamiento?

Recuerda que puede ocurrir solo una vez para ser considerado como tal.

¿Cómo me siento y cómo me afecta este comportamiento?

Recuerda que es esencial reconocer si te sientes ansioso/a, estresado/a o temeroso/a de ir a trabajar debido a este comportamiento, y si ha afectado tu rendimiento laboral, motivación o capacidad de concentración.

¿He documentado los incidentes?

Es importante documentar todas las acciones recibidas, incluyendo fechas, horas, lugares, personas involucradas y descripciones detalladas de los incidentes. Mantén registros de correos electrónicos, mensajes de texto y cualquier otra comunicación relevante como evidencia.

¿Existe un protocolo en mi lugar de trabajo para manejar estas situaciones?

Recuerda que es obligación que la organización cuente con un protocolo de prevención del acoso laboral y sexual y violencia en el trabajo y un procedimiento de investigación.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS

Ejercida por terceros/as ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras ya los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes/as, proveedores/as o usuarios/as, entre otros.

Algunos ejemplos:

- Clientes agresivos: Un cliente/a en un restaurante grita y lanza comentarios despectivos o sexualmente inapropiados a un mesero/a.
- Proveedores intimidantes: Un proveedor/a habitualmente utiliza un tono amenazante o hace demandas irracionales durante las negociaciones, causando estrés y ansiedad en los trabajadores/as encargados de las compras.
- Usuarios/as hostiles: En un hospital, familiares de un/a paciente reaccionan de manera agresiva y verbalmente abusiva hacia el personal de enfermería debido a su insatisfacción con el cuidado proporcionado.
- Comportamiento inapropiado de contratistas: Contratista que trabaja en una oficina hace comentarios sexuales no deseados hacia los trabajadores/as/as de la empresa mandante.
- Clientes demandantes en servicios de atención al cliente: Un/a cliente en un centre de llamadas grita y usa un lenguaje ofensivo hacia un/a representante de servicio al cliente debido a frustración con un producto o servicio.

SEXISMO

Es cualquier expresión (acto, palabra, imagen, gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil, este defiende prejuicios de género tradicionales y castigan a quienes desafían el estereotipo de género, lo que en determinados contextos podr1an dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

COMPORTAMIENTOS INCIVICOS

Comportamientos inc1vicos abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales.

Sin directrices claras, el comportamiento descortés no solo puede continuar, sino también escalar a niveles de hostilidad o violencia que necesitamos eliminar de nuestros lugares de trabajo. Al enfrentar estos comportamientos de manera proactiva, las organizaciones pueden prevenir su propagación y evitar que se conviertan en problemas más serios.

Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.

- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- Respeto a espacios personales del respeto a las personas, propendiendo a consultar sobre (herramientas, materiales u otros elementos ajenos).
- Interrumpir constantemente: Hablar por encima de los compañeros/as durante reuniones o interrumpir repetidamente mientras otros/as están hablando.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

La Ley Karin establece obligaciones específicas para los empleadores, entre las que se encuentran:

- Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.
- incorporar el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Incorporar en el reglamento interno de las empresas e instituciones el procedimiento de investigación y sus resguardos.
- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral u para acceder a las prestaciones de seguridad social.
- Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744.