



MANUAL

**CURSO PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY 21.643 (LEY KARIN)**

MODALIDAD AUTOINSTRUCCIÓN



DATOS

PARTICIPANTE



NOMBRES Y APELLIDOS

WHATSAPP

CORREO

INDICE



Introducción a la Ley N° 21.643	09
Responsabilidades del Empleador:	15
Medidas Preventivas:	17
Procedimientos de Investigación:	21
Procedimientos de denuncia y sanción:	24
Recepción denuncia y aplicación sanciones	28
Ejemplos buenas prácticas en las organizaciones	31
Ejemplos de situaciones que no constituyen infracción a la ley	34
Guía de Implementación para Organizaciones	36
Guía para el desarrollo de la política de prevención.	41
Guía para el desarrollo de medidas preventivas	53
Actividad de refuerzo	56
Preguntas frecuentes	60
Conclusiones	73
Videos de apoyo	76
Evaluación final	77

CONTENIDOS DEL CURSO



1. Introducción a la Ley N° 21.643:

- Propósitos y alcance de la ley.
- Definiciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

2. Responsabilidades del Empleador:

- Creación y difusión de un Protocolo Preventivo.
- Desarrollo de un Reglamento de Investigación y Sanciones.
- Inclusión de estos contenidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

3. Medidas Preventivas:

- Definición e implementación de medidas generales y específicas.
- Campañas de sensibilización y capacitación continua.

4. Procedimientos de Investigación:

- Principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Pasos desde la recepción de una denuncia hasta la aplicación de sanciones.

5. Recursos de Apoyo y Ejemplos Prácticos:

- Modelos de protocolos y reglamentos.
- Guías para la identificación de riesgos y medidas preventivas.
- Ejemplos de buenas prácticas en diferentes tipos de organizaciones.

6. Seguimiento y Evaluación:

- Estrategias para monitorear y evaluar la efectividad de las medidas implementadas.
- Actualización periódica de protocolos y reglamentos.

INTRODUCCIÓN



"En un ambiente laboral libre de acoso, todos prosperamos y creamos juntos un espacio de respeto, dignidad y bienestar."

Vigente desde el 01 de agosto de 2024, la Ley N°21.643, conocida como 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. Esta ley establece que las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben ser prevenidas, investigadas y sancionadas por el empleador, quien tiene el deber de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores. En este contexto, hemos diseñado una evaluación diagnóstica sencilla para asegurar que todos los empleados comprendan los conceptos básicos y las responsabilidades asociadas a la prevención del acoso laboral.

COMPETENCIAS

A DESARROLLAR



Comunicación Efectiva: Promover una comunicación abierta y respetuosa entre todos los miembros de la organización para prevenir malentendidos y fomentar un ambiente colaborativo.

Empatía y Sensibilidad: Fomentar la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, lo cual es esencial para identificar y abordar situaciones de acoso de manera adecuada y con compasión.

Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales: Desarrollar habilidades para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que pueden contribuir al acoso laboral y sexual, y tomar medidas preventivas y de control efectivas.

Gestión de Conflictos: Adquirir competencias para manejar y resolver conflictos de manera constructiva, reduciendo la probabilidad de que los desacuerdos se conviertan en situaciones de acoso.

EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA



1. ¿Qué entiendes por acoso laboral y cuáles crees que son sus posibles efectos en el ambiente de trabajo?
2. Menciona dos acciones que consideras importantes para prevenir el acoso sexual en el trabajo y explica brevemente por qué son relevantes.
3. Describe una situación en la que consideres que se podría presentar acoso laboral. ¿Qué medidas tomarías para abordar esa situación?
4. ¿Por qué crees que es importante que las empresas tengan un protocolo de prevención del acoso laboral y sexual? Menciona al menos dos razones.

HOJA DE RESPUESTAS

¿Qué entiendes por acoso laboral y cuáles crees que son sus posibles efectos en el ambiente de trabajo?

Menciona dos acciones que consideras importantes para prevenir el acoso sexual en el trabajo y explica brevemente por qué son relevantes.

Describe una situación en la que consideres que se podría presentar acoso laboral. ¿Qué medidas tomarías para abordar esa situación?

¿Por qué crees que es importante que las empresas tengan un protocolo de prevención del acoso laboral y sexual? Menciona al menos dos razones.

INTRODUCCIÓN

A LA LEY N° 21.643



PROPÓSITOS DE LA LEY

1.- Promover un Entorno Laboral Libre de Violencia El principal objetivo de la ley es asegurar que todas las relaciones laborales se desarrollen en un ambiente de respeto mutuo y dignidad. Esto implica prevenir cualquier forma de violencia y acoso en el lugar de trabajo, creando una cultura organizacional en la que el respeto y la igualdad sean valores fundamentales.

2.- Protección de la Dignidad de las Personas La ley garantiza que todas las personas en el entorno laboral sean tratadas con dignidad y respeto, reconociendo su valor intrínseco y asegurando condiciones de trabajo justas y seguras. Esto incluye el reconocimiento y la protección de los derechos humanos de los trabajadores, promoviendo su bienestar físico y emocional.

3.- Incorporación de Perspectiva de Género Es fundamental que todas las medidas y acciones tomadas bajo esta ley consideren la igualdad de género. Esto implica reconocer y abordar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género en el lugar de trabajo. La ley fomenta la equidad de género, asegurando que las políticas y prácticas laborales no perpetúen la discriminación o el acoso basado en el género.

4.- Responsabilidad del Empleador La ley establece responsabilidades claras para los empleadores en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Esto incluye la implementación de políticas claras, la sensibilización de los empleados y la creación de un ambiente laboral seguro y respetuoso.

ALCANCE DE LA LEY

1.- Aplicabilidad a Todas las Empresas La ley se aplica a todas las empresas, independientemente de su tamaño o actividad. Todas las organizaciones deben cumplir con las disposiciones de la ley, asegurando un entorno laboral seguro y respetuoso para sus empleados.

2.- Obligatoriedad de Protocolos Preventivos Todas las empresas deben elaborar y difundir un Protocolo Preventivo y un Reglamento de Investigación y Sanciones. Esto es necesario para asegurar que todas las organizaciones cumplan con los estándares establecidos por la ley.

3.- Sector Público y Privado Las empresas y organizaciones del sector público se rigen por reglas de investigación sumaria y sumario administrativo. En el sector privado, las empresas con menos de 10 trabajadores tienen ciertas flexibilidades, mientras que las empresas con 10 o más trabajadores deben cumplir estrictamente con todas las disposiciones de la ley.

4.- Medidas Preventivas y Correctivas La ley establece que los empleadores deben adoptar medidas preventivas para evitar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Además, en caso de denuncias, deben realizar investigaciones imparciales y confidenciales, y aplicar sanciones apropiadas y correctivas si se confirma la ocurrencia de conductas de acoso o violencia.

5.- Protección de Víctimas y Testigos Es crucial asegurar que las víctimas y testigos de acoso y violencia no sufran represalias ni revictimización. La ley garantiza la protección y el apoyo necesario para las víctimas, incluyendo medidas como la separación de espacios físicos, redistribución de jornadas y apoyo psicológico.

DEFINICIONES CLAVES



ACOSO SEXUAL

“Entendiéndose por tal 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”.

Lo que puede implicar:

- Acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico.
- Chistes de doble sentido.
- Invitaciones impropias e insinuaciones.
- Promesas.
- Chantaje.
- Amenazas.
- Trato ofensivo u hostil.
- Etc.



DEFINICIONES CLAVES



ACOSO LABORAL

“Entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la o el empleador o por uno o más trabajadores y trabajadoras, en 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”.

El acoso laboral se produce cada vez que:

- Permitimos que se critique a una persona que no está presente.
- Le negamos el saludo a alguien porque ya no está bien visto relacionarse con él.
- Justificamos el aislamiento con “se lo habrá buscado; o alguna cosa habrá hecho”.
- Cuando miramos a otra parte cuando delante nuestro se agrede a una persona.



DEFINICIONES CLAVES



VIOLENCIA EN EL TRABAJO

“La Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas o su potencial muerte.
- Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.



DEBES CONOCER QUE ESTO NO SE CONSIDERA ACOSO, VIOLENCIA Y TAMPOCO CONDUCTAS SEXISTAS:

“Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan, pueden ofrecer oportunidad de generar soluciones innovadoras y efectivas”.

ES POSIBLE ADVERTIR CONDUCTAS RELATIVAS A:

- Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a una o un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a una o un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles.



RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR SEGÚN LEY N° 21.643



RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR SEGÚN LA LEY N° 21.643 (LEY KARIN)

1. CREACIÓN Y DIFUSIÓN DE UN PROTOCOLO PREVENTIVO

El empleador debe elaborar y difundir un Protocolo Preventivo que aborde las siguientes áreas clave:

- **Políticas Claras:** Establecer políticas explícitas que definan el comportamiento aceptable y no aceptable en el lugar de trabajo, con un enfoque particular en la prevención del acoso laboral, sexual y la violencia.
- **Identificación y Evaluación de Riesgos:** Realizar evaluaciones periódicas para identificar riesgos potenciales de acoso y violencia en el trabajo.
- **Medidas Preventivas Específicas:** Implementar medidas concretas para prevenir el acoso y la violencia, como capacitaciones regulares, campañas de sensibilización y la creación de canales seguros para la denuncia de incidentes.
- **Resguardo de la Privacidad:** Asegurar que todos los procedimientos relacionados con denuncias de acoso y violencia protejan la privacidad de los involucrados.

2. DESARROLLO DE UN REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIONES

El empleador debe desarrollar un Reglamento de Investigación y Sanciones que incluya:

- **Procedimientos de Denuncia:** Definir claramente cómo los empleados pueden denunciar incidentes de acoso o violencia. Esto debe incluir la posibilidad de realizar denuncias de manera anónima si se desea.
- **Investigación Imparcial:** Establecer un proceso de investigación que garantice imparcialidad, confidencialidad y rapidez. Las investigaciones deben ser realizadas por personal capacitado en temas de género y derechos humanos.
- **Principios de Investigación:** Las investigaciones deben seguir los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- **Sanciones Apropriadas:** Detallar las posibles sanciones para quienes sean encontrados culpables de acoso o violencia, que pueden variar desde amonestaciones verbales hasta el despido en casos graves.

3. INCLUSIÓN DE ESTOS CONTENIDOS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD (RIOHS)

El empleador debe asegurarse de que el Protocolo Preventivo y el Reglamento de Investigación y Sanciones estén incluidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS). Esto garantiza que todos los empleados estén al tanto de las políticas y procedimientos relacionados con la prevención y sanción del acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Además, el RIOHS debe ser revisado y actualizado periódicamente para asegurar que sigue siendo relevante y efectivo en la protección de los trabajadores.

MEDIDAS PREVENTIVAS

SEGÚN LEY N° 21.643

DEFINICIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

MEDIDAS GENERALES

Las medidas generales están diseñadas para todos los trabajadores sin distinción, asegurando que el ambiente laboral sea seguro y libre de acoso y violencia. Estas medidas son preventivas y se implementan en toda la organización. Las principales medidas generales incluyen:

- **Políticas y Protocolos Claros:** Establecer políticas y protocolos que definan claramente el comportamiento aceptable y no aceptable. Estas políticas deben ser comunicadas a todos los empleados y estar fácilmente accesibles.
- **Campañas de Sensibilización:** Realizar campañas regulares para sensibilizar a los empleados sobre la importancia de mantener un entorno laboral libre de acoso y violencia. Estas campañas pueden incluir carteles, folletos, correos electrónicos informativos, entre otros.
- **Capacitaciones Regulares:** Implementar programas de capacitación periódicos para todos los empleados, incluidos gerentes y supervisores, sobre cómo identificar, prevenir y manejar situaciones de acoso y violencia.
- **Comunicación Abierta:** Fomentar una cultura de comunicación abierta donde los empleados se sientan seguros para expresar sus preocupaciones sin temor a represalias.
- **Evaluaciones Periódicas:** Realizar evaluaciones periódicas del ambiente laboral para identificar posibles riesgos y tomar medidas preventivas.

MEDIDAS ESPECÍFICAS

Las medidas específicas están diseñadas para abordar situaciones particulares que puedan surgir en ciertos puestos de trabajo o departamentos. Estas medidas se implementan en función de la evaluación de riesgos específicos de cada área. Las principales medidas específicas incluyen:

- **Protocolos de Respuesta Frente a Agresiones:** Establecer protocolos claros sobre cómo responder ante incidentes de acoso o violencia. Estos protocolos deben incluir pasos a seguir, responsables de la acción y medidas de apoyo para las víctimas.
- **Espacios de Descompresión Emocional:** Crear espacios donde los empleados puedan relajarse y descomprimirse emocionalmente, especialmente después de situaciones estresantes o conflictivas.
- **Mejoras en la Infraestructura:** Implementar mejoras ingenieriles como iluminación adecuada, cámaras de seguridad, barreras físicas y otros elementos que puedan prevenir situaciones de acoso o violencia.
- **Supervisión y Apoyo Psicológico:** Proveer apoyo psicológico a los empleados que hayan sido víctimas de acoso o violencia. Esto puede incluir acceso a consejeros, terapias y programas de apoyo emocional.
- **Monitoreo y Seguimiento:** Establecer un sistema de monitoreo y seguimiento continuo de las medidas preventivas implementadas, asegurando su efectividad y haciendo ajustes cuando sea necesario.

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

Las campañas de sensibilización son fundamentales para crear conciencia y educar a los empleados sobre la importancia de un ambiente laboral libre de acoso y violencia. Estas campañas deben ser continuas y abarcar diversos formatos y canales de comunicación.

- **Materiales Informativos:** Distribuir folletos, carteles y correos electrónicos que expliquen qué es el acoso laboral y sexual, cómo identificarlo y cómo actuar en caso de ser testigo o víctima.
- **Jornadas de Concientización:** Organizar jornadas y eventos específicos donde se discutan temas relacionados con el acoso y la violencia en el trabajo, invitando a expertos para hablar sobre el tema.
- **Historias y Testimonios:** Compartir historias y testimonios (con consentimiento) de personas que hayan pasado por situaciones de acoso o violencia y cómo las manejaron, para humanizar y dar contexto a las campañas.

CAPACITACIÓN CONTINUA

La capacitación continua es esencial para asegurar que todos los empleados estén informados y preparados para prevenir y manejar situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

- **Sesiones de Capacitación Regulares:** Organizar sesiones de capacitación periódicas para todos los niveles de la organización. Estas sesiones deben cubrir temas como identificación de acoso y violencia, procedimientos de denuncia, y medidas de apoyo a las víctimas.
- **Capacitación Específica para Líderes:** Proveer formación específica para gerentes y supervisores sobre cómo manejar denuncias de acoso y violencia, cómo apoyar a las víctimas y cómo crear un entorno laboral seguro.
- **Programas de e-Learning:** Desarrollar programas de e-learning que permitan a los empleados acceder a módulos de capacitación en línea sobre prevención de acoso y violencia en el trabajo, adaptados a su propio ritmo.
- **Evaluaciones y Retroalimentación:** Realizar evaluaciones de los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones y recolectar retroalimentación para mejorar continuamente los programas de formación.

IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN

Para asegurar la efectividad de estas medidas preventivas, es crucial implementar un sistema de evaluación y seguimiento continuo.

- **Evaluaciones Anuales:**

Realizar evaluaciones anuales de las políticas y medidas preventivas para identificar áreas de mejora.

- **Encuestas de Clima Laboral:**

Aplicar encuestas de clima laboral periódicamente para medir la percepción de los empleados sobre el ambiente de trabajo y la efectividad de las medidas preventivas.

- **Análisis de Incidentes:**

Analizar los incidentes reportados de acoso y violencia para identificar patrones y áreas que requieren atención específica.

- **Ajustes y Actualizaciones:**

Basado en los resultados de las evaluaciones y encuestas, ajustar y actualizar las políticas y medidas preventivas para asegurar que sigan siendo efectivas y relevantes.

PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN SEGÚN LEY N° 21.643

PRINCIPIOS DE CONFIDENCIALIDAD, IMPARCIALIDAD, CELERIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

La confidencialidad es crucial para proteger la privacidad y la dignidad de todas las partes involucradas en una investigación de acoso o violencia laboral. Los procedimientos deben asegurar que:

- **Protección de Identidad:**

La identidad de la persona denunciante, así como de cualquier testigo, debe ser protegida en todas las etapas del proceso.

- **Documentación Segura:**

Toda la documentación relacionada con la denuncia y la investigación debe ser almacenada de manera segura y accesible solo para el personal autorizado.

- **No Divulgación de Información:**

La información relativa a la denuncia y la investigación no debe ser divulgada innecesariamente, y solo las personas directamente involucradas en el proceso deben tener acceso a la misma.

IMPARCIALIDAD

La imparcialidad asegura que la investigación sea justa y equitativa para todas las partes involucradas. Para mantener la imparcialidad:

- **Investigadores Independientes:** Los investigadores deben ser independientes y no tener conflictos de interés en el caso.
- **Igualdad de Oportunidades:** Tanto la persona denunciante como la persona denunciada deben tener igualdad de oportunidades para presentar pruebas y testigos.
- **Evaluación Objetiva:** Las pruebas y testimonios deben ser evaluados de manera objetiva, sin prejuicios ni favoritismos.

CELERIDAD

La celeridad en la investigación es fundamental para resolver rápidamente el conflicto y minimizar el impacto negativo en el ambiente laboral. Para asegurar la celeridad:

- **Plazos Claros:** Establecer plazos claros para cada etapa de la investigación, desde la recepción de la denuncia hasta la resolución final.
- **Procedimientos Eficientes:** Diseñar procedimientos que permitan una investigación rápida y eficiente sin comprometer la calidad y la integridad del proceso.
- **Comunicación Regular:** Mantener a las partes involucradas informadas sobre el progreso de la investigación y los plazos esperados.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género es esencial para reconocer y abordar las dinámicas de poder y las desigualdades de género que pueden influir en los casos de acoso y violencia laboral. Para incorporar esta perspectiva:

- **Capacitación en Género:** Asegurar que los investigadores y el personal involucrado en la gestión de denuncias estén capacitados en perspectiva de género.
- **Análisis de Contexto:** Considerar el contexto de género al evaluar las pruebas y los testimonios, reconociendo cómo las desigualdades de género pueden influir en la experiencia de acoso y violencia.
- **Sensibilidad y Empatía:** Tratar a todas las partes con sensibilidad y empatía, reconociendo las posibles diferencias de género en sus experiencias y necesidades.



PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN

PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN

Las entidades empleadoras deberán informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social, y 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.

¿DÓNDE REALIZAR MI DENUNCIA?

Las y los trabajadores pueden denunciar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo: ante su empleador o empleadora, ante la Inspección del Trabajo o ante los tribunales laborales.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y DENUNCIA

Para el sector privado, el procedimiento de investigación se inicia con la interposición de la denuncia correspondiente. Se establece un plazo de 30 días para realizar la investigación, la que deberá constar en un informe escrito de investigación el cual deberá remitirse a la Inspección correspondiente, en los casos que la investigación sea realizada internamente en la empresa. Para el sector público, el procedimiento de investigación puede iniciar por investigación sumaria cual contempla un plazo de 5 días hábiles para investigar, con plazos acotados para formular cargos, rendir prueba, emisión de un informe y resolución cuando la jefatura del servicio conozca del informe, o a través de sumario administrativo, este último cuando se constata que los hechos revisten una mayor gravedad. Se establece un plazo de 20 días hábiles para cerrar la investigación, sin perjuicio de que, existiendo diligencias pendientes y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción hasta completar sesenta días hábiles.

Las y los empleadores y los organismos de la Administración del Estado, estarán obligados a que, desde la recepción de la denuncia por motivos de acoso laboral o sexual, se tomen medidas de resguardo respecto de las personas involucradas, considerando especialmente la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, tales como la separación de los espacios físicos, redistribución de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone cada organismo administrador de la Ley del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

SANCIONES

Con relación al Código del Trabajo, las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, podrán ser sancionadas conforme se establezca en el reglamento interno de la empresa, las que podrán consistir dependiendo de su gravedad en amonestaciones y multas, y si se trata de hechos que revisten gravedad se podrá poner término al contrato de trabajo, conforme a los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.

Respecto del sector público, se establece que las conductas de acoso laboral y sexual constituyen causal de destitución, sin perjuicio de existir medidas disciplinarias como la censura, multa y suspensión del empleo las que se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

PERSONAS TRABAJADORAS

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todas y todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

ENTIDADES EMPLEADORAS

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

PASOS

RECEPCIÓN DENUNCIA Y APLICACIÓN SANCIONES



1. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

- **Canales de Denuncia:** Establecer múltiples canales seguros y accesibles para la presentación de denuncias, como una línea de ayuda, formularios en línea, buzones de denuncia, y contacto directo con el departamento de recursos humanos.
- **Registro Formal:** Al recibir una denuncia, se debe registrar formalmente, asegurando la fecha, hora, y detalles básicos del incidente reportado.
- **Primera Entrevista:** Realizar una primera entrevista con la persona denunciante para obtener una comprensión detallada de la situación y recopilar información preliminar.

2. EVALUACIÓN PRELIMINAR

- **Revisión Inicial:** Evaluar la denuncia para determinar si cae dentro del ámbito de la política de acoso y violencia laboral de la empresa.
- **Medidas Provisionales:** Si es necesario, implementar medidas provisionales para proteger a la persona denunciante, como cambios temporales en los horarios o las ubicaciones de trabajo.

3. DESIGNACIÓN DE INVESTIGADORES

- **Equipo de Investigación:** Designar un equipo de investigación imparcial y capacitado, preferiblemente con experiencia en el manejo de casos de acoso y violencia y con formación en perspectiva de género.
- **Confirmación de Independencia:** Asegurar que los investigadores no tengan conflictos de interés con las partes involucradas.

4. INVESTIGACIÓN FORMAL

- **Recopilación de Evidencia:** Recopilar toda la evidencia relevante, incluyendo testimonios de la persona denunciante, la persona denunciada, y cualquier testigo, así como documentos, correos electrónicos, grabaciones, y cualquier otra prueba pertinente.
- **Entrevistas:** Realizar entrevistas detalladas con todas las partes involucradas, asegurando que se respeten los principios de confidencialidad y imparcialidad.
- **Documentación:** Documentar todas las entrevistas y la evidencia recopilada de manera detallada y organizada.

5. ANÁLISIS DE EVIDENCIA

- **Evaluación Objetiva:** Analizar la evidencia de manera objetiva, considerando todos los testimonios y pruebas recopiladas.
- **Perspectiva de Género:** Aplicar una perspectiva de género al evaluar la evidencia, reconociendo cómo las dinámicas de poder y las desigualdades de género pueden influir en los testimonios y los comportamientos reportados.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- **Informe de Investigación:** Elaborar un informe detallado de la investigación que incluya un resumen de los hechos, el análisis de la evidencia, las conclusiones, y las recomendaciones para acciones futuras.
- **Revisión del Informe:** Presentar el informe a un comité de revisión o a la alta dirección para su consideración.

7. DECISIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES

- **Determinación de Sanciones:** Basado en las conclusiones del informe, determinar las sanciones apropiadas para la persona denunciada si se confirma la conducta de acoso o violencia. Las sanciones pueden incluir amonestaciones verbales o escritas, multas, cambios en las condiciones de trabajo, suspensión o despido.
- **Comunicación de Resultados:** Comunicar los resultados de la investigación y las sanciones aplicadas a las partes involucradas, asegurando la confidencialidad y el respeto en la comunicación.

8. MEDIDAS CORRECTIVAS Y DE APOYO

- **Apoyo a la Víctima:** Proveer apoyo continuo a la persona denunciante, incluyendo acceso a consejería, asesoramiento legal, y cualquier otra medida de apoyo necesaria.
- **Revisión de Políticas:** Revisar y, si es necesario, actualizar las políticas y los protocolos de la empresa para prevenir futuras incidencias de acoso y violencia.
- **Seguimiento:** Realizar un seguimiento con la persona denunciante y la persona denunciada para asegurar que se cumplan las medidas correctivas y que no haya represalias ni revictimización.

EJEMPLOS

BUENAS PRÁCTICAS EN LAS ORGANIZACIONES.



LEY 21.643 (LEY KARIN)

EJEMPLO ACOSO SEXUAL

SITUACIÓN:

- **DESCRIPCIÓN:**

- Una empleada llamada María recibe comentarios inapropiados de naturaleza sexual de un compañero de trabajo llamado Carlos. Carlos le hace comentarios sobre su apariencia física y le envía mensajes de texto fuera del horario laboral con insinuaciones sexuales.

- **ACCIÓN:**

- María utiliza el canal de denuncias anónimo para reportar el comportamiento de Carlos. La empresa tiene una política de cero tolerancia hacia el acoso sexual y activa el protocolo de investigación.
- Se designa un equipo de recursos humanos y un consultor externo para llevar a cabo una investigación confidencial. Se entrevista a María, a Carlos y a otros empleados que podrían haber presenciado el comportamiento inapropiado.
- Se recopilan pruebas, incluyendo los mensajes de texto enviados por Carlos.

- **RESULTADO:**

- La investigación confirma que Carlos ha estado acosando sexualmente a María. Carlos es despedido de inmediato por violar el código de conducta de la empresa.
- La empresa proporciona apoyo psicológico a María y organiza talleres de sensibilización sobre acoso sexual para todos los empleados, reforzando su compromiso con un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

EJEMPLO ACOSO LABORAL

SITUACIÓN:

- **DESCRIPCIÓN:**

- Un empleado llamado Juan reporta que su supervisor, Pedro, le asigna tareas excesivas y lo ridiculiza públicamente durante las reuniones de equipo, creando un ambiente hostil y estresante.

- **ACCIÓN:**

- La empresa tiene un protocolo claro para manejar situaciones de acoso laboral. Se inicia una investigación formal por parte del departamento de recursos humanos.
- Se llevan a cabo entrevistas con Juan, Pedro y otros miembros del equipo para entender el contexto y recopilar testimonios.
- Se revisa la carga de trabajo de Juan y se analizan correos electrónicos y grabaciones de reuniones, si están disponibles.

- **RESULTADO:**

- La investigación confirma que Pedro ha estado acosando laboralmente a Juan. Pedro recibe una sanción disciplinaria que puede incluir la suspensión temporal o la reasignación a otra posición.
- La empresa implementa medidas correctivas para mejorar el ambiente laboral, como la formación de los supervisores en gestión de personal y la creación de un comité para monitorear el clima laboral.
- Juan recibe apoyo psicológico y es reasignado a un equipo diferente para garantizar su bienestar.

EJEMPLO VIOLENCIA EN EL TRABAJO

SITUACIÓN:

- **DESCRIPCIÓN:**

- Durante una discusión sobre la distribución de tareas, un empleado llamado Luis agrede físicamente a su compañero de trabajo, Miguel, empujándolo y golpeándolo.

- **ACCIÓN:**

- La empresa tiene un protocolo de emergencia para casos de violencia en el lugar de trabajo. Se brinda asistencia médica inmediata a Miguel y se suspende a Luis mientras se realiza una investigación.
- Se inicia una investigación detallada, entrevistando a todos los testigos presentes y revisando cualquier grabación de cámaras de seguridad.

- **RESULTADO:**

- La investigación confirma la agresión física. Luis es despedido por conducta violenta e inaceptable.
- La empresa proporciona apoyo emocional y asesoramiento a Miguel y refuerza sus políticas de prevención de la violencia, organizando sesiones de capacitación sobre manejo de conflictos y seguridad en el trabajo.

EJEMPLOS DE SITUACIONES QUE NO CONSTITUYEN INFRACCIÓN SEGÚN LEY 21.643 (LEY KARIN)



DISCREPANCIAS EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

SITUACIÓN:

- **DESCRIPCIÓN:**

- Un empleado llamado Roberto recibe una evaluación de desempeño anual que considera injusta. Su supervisor ha calificado su rendimiento como "satisfactorio" en lugar de "excelente", lo que afecta su bono anual.

- **RESULTADO:**

- Las discrepancias en la evaluación de desempeño, siempre y cuando se realicen de manera objetiva y conforme a los criterios establecidos, no constituyen una infracción a la Ley Karin. Roberto puede discutir sus preocupaciones con su supervisor o recurrir a recursos humanos, pero esto no se considera acoso ni discriminación según la ley.

DIFERENCIAS EN LA OPINIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE PROYECTOS

SITUACIÓN:

- **DESCRIPCIÓN:**

- Un empleado llamado Ana y su supervisor tienen diferencias sobre la dirección y gestión de un proyecto importante. Ana cree que se deben implementar ciertas estrategias mientras que su supervisor prefiere un enfoque diferente.

- **RESULTADO:**

- Las diferencias de opinión sobre la gestión de proyectos, siempre que se manejen de manera profesional y respetuosa, no son consideradas acoso ni una infracción a la Ley Karin. Las discrepancias profesionales son comunes y deben resolverse mediante la comunicación y la colaboración.

REASIGNACIÓN DE TAREAS POR NECESIDADES OPERATIVAS

SITUACIÓN:

- **DESCRIPCIÓN:**

- Un empleado llamado Laura es reasignada a un nuevo proyecto debido a cambios en las necesidades operativas de la empresa. Aunque Laura prefería seguir en su proyecto actual, la empresa necesita su experiencia en otro área crítica.

- **RESULTADO:**

- La reasignación de tareas por necesidades operativas, siempre que se realice de manera justa y justificada, no constituye una infracción a la Ley Karin. La empresa tiene el derecho de reasignar recursos para satisfacer las demandas operativas, siempre y cuando se haga de manera equitativa y con comunicación clara.

GUÍA

DE IMPLEMENTACIÓN PARA ORGANIZACIONES



PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY 21.643 (LEY KARIN)

¿QUÉ SE ENTIENDE POR IMPLEMENTACIÓN?

La implementación de la prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo según la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, implica que las organizaciones adopten un conjunto de medidas y políticas diseñadas para crear un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de hostigamiento o agresión. A continuación, se describe lo que se entiende por esta implementación:



¿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 al 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	SÍ	NO

¿COMO 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.

PLANIFICACIÓN



TAREAS

- 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

- 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).

DIFUSIÓN



TAREAS

- 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

- 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).

IMPLEMENTACIÓN



- Realización de actividades definidas.



- 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.

SEGUIMIENTO



- 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).



- Modelo de documento para registro de evaluación anual.

GUÍA

PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY 21.643 (LEY KARIN)

¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE UNA POLÍTICA DE PREVENCIÓN?

La política debe representar el sentir y hacer de la organización; respondiendo a cuál es su visión sobre los riesgos psicosociales, como también y específicamente en torno a las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, y el marco general en el cual se realizarán las acciones para su evaluación, prevención y promoción de factores protectores. Así, la política constituye una declaración explícita por parte de la organización respecto de la relevancia del cuidado del ambiente psicosocial laboral, la salud mental y la calidad de vida en general de los trabajadores.

En el ámbito del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, la metodología CEAL-SM/SUSESO (obligatorio para las organizaciones de 10 o más trabajadores) establece que la intervención en riesgos psicosociales debiera enmarcarse en un plan general o política de la empresa u organización.

Además, considerando la ley 21.643 (Ley Karin), se establece la obligatoriedad de abordar activa y preventivamente las situaciones de violencia y acoso en el trabajo. Dicha disposición también debe ser incorporada en una política que declara la posición de la organización.

El proceso de diseño de esta política idealmente debe constituir un proceso particular de cada organización, siendo su elaboración una tarea de ésta en su conjunto, convocada desde el más alto nivel.

Así, para su elaboración es relevante tener en cuenta las características propias de la organización y de sus trabajadores, tales como diferencias de género, etarias, variedad de cargos y funciones, el sector económico al cual pertenece la organización, entre otros.

¿COMO HACERLO?

1. BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN.

Un punto de partida es conocer cuál es la situación actual de la organización respecto de los riesgos psicosociales. Esto dice relación con levantar cierta información sobre algunos aspectos, tales como:

- Políticas existentes en la Organización.
- Marco normativo relativo a Protocolo de Riesgos Psicosociales y Ley 21.643.
- Resultados de procesos de evaluación de riesgos psicosociales realizados.
- Historial de enfermedades profesionales asociadas a salud mental.
- Historial de eventos asociados a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Puestos de trabajo expuestos a situaciones asociadas a exposición a riesgos psicosociales y a acoso y violencia.

2. DEFINICIÓN DEL FOCO, ALCANCE Y OBJETIVOS.

En este punto, lo relevante es definir cuál será el foco que tendrá la política de gestión de riesgos psicosociales, su alcance, qué es lo que se espera que establezca, así como el nivel de detalle y especificidad que tendrá.

ALGUNAS PREGUNTAS QUE PUEDEN ORIENTAR LO ANTERIOR SON:

¿Referirá más al proceso de gestión de riesgos psicosociales o la salud mental en general?

¿Estará dirigida directamente a los trabajadores o a los comités de aplicación, CPHS u otros?

¿Establecerá cuáles son los riesgos psicosociales específicos de la organización o todos en general?

¿Qué acciones específicas se realizarán de forma preventiva para potenciales situaciones de violencia y acoso a la que se pudiesen exponer las personas?

¿Cómo se asegurarán los canales de denuncia, resguardan los procesos de investigación y ejercen sanciones relacionadas a los actos cometidos?

¿Se definirán áreas encargadas que velen por el cumplimiento de la política?

¿Referirá sobre el tipo de medidas que se implementarán en la organización?

¿Instaurará cuáles son las facilidades/garantías para que se realice la gestión de riesgos psicosociales de manera óptima?

3. DESARROLLO DE LA POLÍTICA.

Desarrollar y redactar la política de salud mental en el trabajo en base a los objetivos y necesidades identificadas. Asegurarse de incluir información sobre qué es lo que en concreto la organización realizará y cómo se darán garantías de esto, según lo definido en el punto anterior.

En esta etapa, es relevante contar con la validación de todos los actores definidos por la organización con relación al desarrollo de la política, de modo tal que se vea reflejado el sentir organizacional sobre este proceso y apunte a las necesidades particulares sobre los riesgos psicosociales de la organización.

4. OTROS ELEMENTOS RELEVANTES

Tan importante como el desarrollo de la política es su difusión a los trabajadores. Cada organización debe definir las estrategias comunicacionales más acordes a su realidad particular, no obstante, algunas preguntas que pueden orientar este proceso son:

- ¿Cómo los trabajadores se enteran de la existencia de esta política?
- ¿Cómo aseguramos que sea comunicada de manera transversal en la organización?
- En el caso de nuevos trabajadores ¿Cuáles son los canales para que conozcan la política?

Además, es relevante evaluar periódicamente la política para asegurarse de que esta sigue siendo efectiva y relevante para las necesidades de los trabajadores. En dicho sentido, es importante considerar el hacer ajustes y/o mejoras según la propia experiencia de la organización, analizando cuáles son los aspectos que vale la pena mantener, cuáles cambiar, cuáles potenciar y cuáles eliminar.

La Ley 21.643 (Ley Karin) establece un periodo mínimo de revisión y/o actualización de cada dos años.

Usualmente, la Política es emitida por la administración de la organización y firmada por su máximo representante, gerente, dueño o director.

EJEMPLO DE POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES CONSIDERANDO ASPECTOS DE LA LEY 21.643 (LEY KARIN)

En [Entidad empleadora] creemos que el cuidado de la salud tanto física como mental de nuestros colaboradores es un valor intrínseco inmanente a nuestro quehacer en todas nuestras operaciones.

En el marco de la gestión de factores psicosociales en el trabajo, la empresa establece los presentes compromisos para prevenir situaciones de riesgo a las cuales pudieran estar expuestos nuestros colaboradores, así como a su vez, promover un ambiente laboral positivo, potenciando los factores protectores propios de nuestra organización.

EN EL CONTEXTO DE LA PRESENTE POLÍTICA, LA EMPRESA SE COMPROMETE A:

- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto en el bienestar de los colaboradores, de acuerdo con el marco normativo vigente.
- Implementar medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales, de acuerdo con la naturaleza de nuestro quehacer y diferenciando los distintos centros de trabajo y sus particularidades, apoyando la gestión de los comités de aplicación locales.
- Realizar formación y sensibilización constante a nuestros colaboradores sobre factores psicosociales en el trabajo y la promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso.
- Promover factores protectores que favorezcan la salud y el bienestar psicológico de nuestros colaboradores, tales como la comunicación transparente, el liderazgo y el trabajo activo y desarrollo de carrera.
- Adoptar medidas preventivas de forma activa para asegurar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial lo referente al no acoso laboral ni sexual, discriminación y violencia.
- Establecer mecanismos para la detección temprana de problemas de salud mental en los trabajadores, y proporcionar apoyo y/o derivación según las particularidades de cada situación.
- Realizar revisiones periódicas de la política y los procedimientos para la gestión de los riesgos psicosociales, con el fin de garantizar su adecuación a la realidad y contexto organizacional.

EJEMPLO DE POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA Y RIESGOS PSICOSOCIALES

La [nombre de la entidad empleadora] declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

[Nombre de la entidad empleadora] reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

EJEMPLO DE COMPROMISOS ASOCIADOS A POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Creemos que el cuidado de la salud tanto física como mental de nuestros colaboradores es un valor intrínseco en todas nuestras operaciones. En el marco de la gestión de factores psicosociales en el trabajo, la empresa establece los siguientes compromisos para prevenir situaciones de riesgo y promover un ambiente laboral positivo, potenciando los factores protectores propios de nuestra organización.

COMPROMISOS DE LA EMPRESA:

1. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN:

- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto en el bienestar de los colaboradores, de acuerdo al marco normativo vigente.
- Realizar revisiones periódicas de la política y los procedimientos para la gestión de los riesgos psicosociales, con el fin de garantizar su adecuación a la realidad y contexto organizacional.

2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL:

- Implementar medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales, diferenciando los distintos centros de trabajo y sus particularidades, apoyando la gestión de los comités de aplicación locales.
- Adoptar medidas para asegurar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial lo referente al no acoso laboral ni sexual, discriminación y violencia.

3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

- Realizar formación y sensibilización constante a nuestros colaboradores sobre factores psicosociales en el trabajo y la promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso.
- Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

4. PROMOCIÓN DE FACTORES PROTECTORES:

- Promover factores protectores que favorezcan la salud y el bienestar psicológico de nuestros colaboradores, tales como la comunicación transparente, el liderazgo y el trabajo activo y desarrollo de carrera.
- Establecer mecanismos para la detección temprana de problemas de salud mental en los trabajadores, y proporcionar apoyo y/o derivación según las particularidades de cada situación.

5. PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN:

- Fomentar un esfuerzo colaborativo y participativo entre la gerencia y los trabajadores para prevenir y erradicar las conductas de acoso y violencia.
- Promover una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social y la formación continua.

GUÍA

PARA LA IDENTIFICACIÓN DE

FACTORES DE RIESGO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY 21.643 (LEY KARIN)



¿QUÉ SON LOS FACTORES DE RIESGO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

En los lugares de trabajo, además de los riesgos laborales más conocidos como son los riesgos físicos, químicos, biológicos, existen también los riesgos psicosociales, referidos al tipo de organización, características del trabajo y la forma de hacer las tareas. Entre estos riesgos se incluyen el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENEN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES MAL GESTIONADOS?

Los riesgos psicosociales pueden generar malestar e incluso enfermedades en los trabajadores e influir negativamente en la productividad de la empresa y en la atención que se les da a los usuarios, clientes, alumnos, pacientes, etc. Algunos riesgos psicosociales pueden estar a la base de conductas de acoso entre los trabajadores.

Por ello, es importante que todas las empresas, gestionen de manera adecuada estos riesgos. Lo anterior implicará en primer lugar, identificar dichos riesgos y medirlos, para así generar medidas organizacionales preventivas que permitan eliminarlos y/o controlarlos.

¿CÓMO IDENTIFICAR RIESGOS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

Existen 3 fuentes de información a considerar en la identificación de riesgos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

1: Resultados de cuestionarios, encuestas o metodologías cuantitativas que identifican y evalúan la presencia de riesgos psicosociales, tales como el cuestionario CEAL- SM asociado a la implementación del protocolo de riesgos psicosociales (obligatorio para organizaciones de 10 o más trabajadores), estudios de clima laboral, encuestas de percepción de seguridad y salud, etc.

Las organizaciones de 10 o más trabajadores deberán considerar en su análisis los resultados de la dimensión Violencia y acoso del cuestionario CEAL-SM, considerando que el riesgo se encuentra presente según el estado del riesgo medio o alto.

Se recomienda una revisión, independiente del estado de riesgo de la dimensión violencia y acoso, por parte del comité de aplicación CEAL-SM, de los resultados en los ítems más relacionadas con este tema, visibilizando como riesgo aquellas respuestas distintas a “no”.

REFLEXIONES CON ESTAS PREGUNTAS:

- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?
- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?
- En los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes de texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter)?
- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a acoso sexual?
- En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a violencia física?
- El bullying o acoso significa que una persona está expuesta a un trato desagradable o denigrante, del cual le resulta difícil defenderse. En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bullying o acoso?
- ¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente criticado(a), frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o su superior?

2: Indicadores cuantitativos de hechos o situaciones asociadas, o de posible asociación, con situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, tales como el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo.

3: Resultados de instancias de carácter cualitativo basadas en relatos y/o conversaciones con trabajadores o sus representantes (comité de aplicación del CEAL-SM, Comité paritario de higiene y seguridad, sindicatos), que buscan caracterizar situaciones y conductas que puedan dar origen a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también conductas inciviles y sexistas

Las organizaciones, especialmente las de menos de 10 trabajadores podrán considerar la siguiente pauta de preguntas en instancias de diálogo con los trabajadores.

PREGUNTAS SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL:

- El personal de la empresa, ¿alcanza siempre a terminar a tiempo las tareas encomendadas?
- ¿Recibe el personal el reconocimiento o el estímulo adecuado al esfuerzo que se pone en las tareas? (el reconocimiento naturalmente que puede ser económico, pero también puede ser un reconocimiento humano, una felicitación, una expresión de satisfacción por la jefatura o el/la empresario/a, un permiso especial, etc.)
- ¿Se reparten las tareas de manera equitativa entre las personas trabajadoras?
- ¿Pueden las personas trabajadoras expresar sus opiniones en todo momento?
- ¿Existe compañerismo entre las personas trabajadoras?
- ¿Saben las personas trabajadoras qué se espera de cada una cuando tiene que cumplir las tareas?
- ¿Está bien limitado el tiempo que cada persona trabajadora le dedica al trabajo en la empresa?
- Son las relaciones entre las personas trabajadoras de respeto mutuo?

PREGUNTAS SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

- ¿Han existido peleas o conflictos por diversos motivos?
- ¿Hay un ambiente donde se dan bromas desagradables para algunas personas?
- ¿Se molesta a personas trabajadoras a través de redes sociales, por otras personas de la misma empresa (correo electrónico, Instagram, Twitter (X), Facebook, etc.)?
- ¿Han ocurrido hechos de acoso sexual?
- ¿Han ocurrido hechos de maltrato físico (empujones, golpes, patadas) o amenazas de maltrato?
- ¿Han ocurrido situaciones de trato desagradable o denigrante hacia algunas personas?
- ¿Han ocurrido situaciones de amenaza, de burla o de crítica injustificada?

PREGUNTAS SOBRE COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS Y SEXISTAS:

- ¿Se han observado comportamientos incívicos en el trabajo? (muchas veces en lo coloquial, se refiere a estas conductas como de “mala educación”)
- ¿Se han observado conductas que puedan ser consideradas sexistas dentro del trabajo?

Por otra parte, el equipo responsable de la realización de esta tarea, deberá considerar aquellos puestos de trabajo específicos que, dada su naturaleza o características particulares, tales como: exposición a clientes problemáticos, labores de resguardo de la seguridad, relación con otros bajo circunstancias apremiantes o bajo presión, etc., podrían estar expuestos también a situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

La información recabada deberá ser incorporada como factores de riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en la matriz de riesgo de la organización.

Este proceso se deberá revisar y/o actualizar cada dos años.

GUÍA

PARA EL DESARROLLO DE



MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO



¿CÓMO DEFINIR MEDIDAS FRENTE AL RIESGO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

Si bien, existen algunos elementos a considerar, tales como los recursos disponibles, la experiencia anterior o la receptividad de los trabajadores, a la hora de definir las medidas frente a estos factores de riesgo, lo más importante es disponer de una adecuada identificación de riesgo, que señale dónde y cómo se presenta éste.

Por otra parte, señalar que la violencia y acoso en el trabajo es un factor psicosocial, por lo que una buena gestión de factores psicosociales tiene un efecto global y proyector.

Según el tipo de medidas a definir, éstas se pueden dividir en medidas generales y medidas específicas.

MEDIDAS GENERALES

Este tipo de medidas van dirigidas a todos los trabajadores sin distinción, generalmente frente a riesgos que se presumen no hay diferencias significativas entre áreas o puestos de trabajo respecto a su exposición, como por ejemplo el acoso.

Estas medidas se sustentan en la simultaneidad de tres variables: a) la existencia de una norma o forma de hacer las cosas, b) una adecuada difusión de ésta y c) consecuencias conocidas frente a su incumplimiento, a lo que se suman los principios de persistencia y consistencia en el quehacer. De esta forma, al contar con un Protocolo preventivo y un Reglamento de Investigación y sanciones ya se dispone de la primera variable, a lo que se debe agregar difusión y finalmente la realización eficaz de investigaciones frente a las denuncias.

EJEMPLOS DE MEDIDAS DE ESTE TIPO SON:

- Campañas de sensibilización.
- Manuales de buen trato.
- Uso de diarios murales.
- Envío de mensajes por medios digitales.
- Conferencias.
- Espacios de conversación programados entre trabajadores.
- Charlas de 5 minutos.
- Capacitación en derechos y deberes.
- Capacitación en identificación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Capacitación en habilidades comunicacionales.
- Implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su instrumento CEAL-SM/SUSESO.

MEDIDAS ESPECIFICAS

Este tipo de medidas considera aquellas que se diseñan frente a situaciones específicas de determinados puestos de trabajo y que dependen de la identificación previa de las situaciones que pudiesen ser riesgosas para los trabajadores.

EJEMPLOS DE MEDIDAS DE ESTE TIPO SON:

- Protocolos de respuesta frente a agresiones.
- Reglas relativas a la permanencia en compañía de otros trabajadores.
- Espacios de descompresión emocional para trabajadores.
- Mejoras ingenieriles, tales como iluminación, barreras, cámaras de seguridad, etc.
- Capacitaciones específicas.

EJEMPLO DE REGLAS BÁSICAS PARA EVITAR AGRESIONES:

- Establece una adecuada comunicación
 1. Expresar claramente tus inquietudes, con respeto y empatía.
 2. Escucha y valida las inquietudes de los demás.
 3. Identifica la inquietud del otro, busca aclarar lo que está pasando, tanto para ti como para el otro.
 4. Procura establecer límites claros.
- Pide ayuda si es necesario
- Actúa de manera calmada
- Identifica las emociones propias y del otro, de tal forma de evaluar las mejores alternativas de acción.
- Desactiva la escalada de la agresión antes de que ocurra.
- Evalúa el retirarte.

OTRAS CONSIDERACIONES RELEVANTES:

Las medidas definidas, además de ser incluidas en el Protocolo preventivo, deben ser consideradas en el Plan de Prevención de la organización, señalando plazos y responsables de su ejecución.

Además, anualmente, es necesario evaluar el resultado de las medidas y generar las correcciones que se estimen convenientes.

ACTIVIDAD DE REFUERZO



PREGUNTAS DE SELECCIÓN MÚLTIPLE | MARQUE SU RESPUESTA

Pregunta 1

¿Cuál es el objetivo principal de la Ley N° 21.643 (Ley Karin)?

- a) Reducir la jornada laboral.
- b) Promover relaciones laborales libres de violencia.
- c) Aumentar los salarios.
- d) Mejorar las prestaciones de salud.

Pregunta 2

¿A partir de qué fecha entra en vigencia la Ley N° 21.643 (Ley Karin)?

- a) 01 de enero de 2024.
- b) 01 de julio de 2024.
- c) 01 de agosto de 2024.
- d) 01 de diciembre de 2024.

Pregunta 3

Según la Ley Karin, ¿quién es responsable de prevenir, investigar y sancionar el acoso en el trabajo?

- a) Los empleados.
- b) Los sindicatos.
- c) El empleador.
- d) El gobierno.

Pregunta 4

¿Qué tipo de conductas debe abordar la Ley N° 21.643?

- a) Solo acoso sexual.
- b) Solo acoso laboral.
- c) Acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.
- d) Discriminación salarial.

Pregunta 5

¿Qué documento deben tener las organizaciones para cumplir con la Ley Karin?

- a) Manual de empleados.
- b) Protocolo preventivo.
- c) Informe financiero.
- d) Plan de marketing.

Pregunta 6

¿Qué debe incluir el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) según la Ley Karin?

- a) Políticas de vacaciones.
- b) Contenidos mínimos del Protocolo preventivo y Reglamento de investigación y sanciones.
- c) Estrategias de marketing.
- d) Plan de desarrollo de productos.

Pregunta 7

¿Cuál es uno de los principios que deben seguir las investigaciones de denuncias de acoso según la Ley Karin?

- a) Confidencialidad.
- b) Publicidad.
- c) Lenta ejecución.
- d) Parcialidad.

Pregunta 8

¿En qué ámbito deben las empresas incluir los contenidos del Protocolo Preventivo y el Reglamento de Investigación y Sanciones?

- a) Solo en el área de recursos humanos.
- b) En el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).
- c) Solo en el área de finanzas.
- d) En el manual de marketing.

Pregunta 9

¿Qué tipo de medidas preventivas se deben implementar según la Ley Karin?

- a) Solo medidas específicas.
- b) Solo medidas generales.
- c) Medidas generales y específicas.
- d) Ninguna medida preventiva es necesaria.

Pregunta 10

¿Qué tipo de apoyo deben las empresas proporcionar a las víctimas de acoso y violencia según la Ley Karin?

- a) Solo medidas específicas.
- b) Solo medidas generales.
- c) Medidas generales y específicas.
- d) Ninguna medida preventiva es necesaria.

Pregunta 11

¿Qué deben incluir las campañas de sensibilización según la Ley Karin?

- a) Información sobre los productos de la empresa.
- b) Folletos, carteles y correos electrónicos informativos.
- c) Estrategias de ventas.
- d) Programas de entrenamiento físico.

Pregunta 12

¿Qué deben garantizar las investigaciones de denuncias según la Ley Karin?

- a) Publicidad de los resultados.
- b) Imparcialidad y confidencialidad.
- c) Despido inmediato de los denunciados.
- d) Aumento de salario para el denunciante.

Pregunta 13

¿Qué tipo de evaluación deben realizar las empresas periódicamente según la Ley Karin?

- a) Evaluación de marketing.
- b) Evaluación de clima laboral.
- c) Evaluación de productos.
- d) Evaluación de precios.

Pregunta 14

¿Cuál es una medida específica mencionada en la Ley Karin para prevenir el acoso y la violencia?

- a) Aumento de salarios.
- b) Creación de espacios de descompresión emocional.
- c) Reducción de la jornada laboral.
- d) Eliminación de pausas laborales.

Pregunta 15

¿Qué debe incluir el Protocolo Preventivo según la Ley Karin?

- a) Políticas claras, identificación y evaluación de riesgos, medidas preventivas y resguardo de la privacidad.
- b) Estrategias de ventas.
- c) Plan de marketing.
- d) Solo medidas específicas

Pregunta 16

¿Qué se entiende por acoso sexual según la Ley Karin?

- a) Comentarios sobre el desempeño laboral.
- b) Requerimientos de carácter sexual no consentidos.
- c) Críticas constructivas.
- d) Evaluaciones de desempeño.

Pregunta 17

¿Qué tipo de capacitaciones deben implementarse según la Ley Karin?

- a) Capacitaciones en habilidades comunicacionales.
- b) Capacitaciones en derechos y deberes.
- c) Capacitaciones en identificación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- d) Todas las anteriores

Pregunta 18

¿Qué tipo de conducta se incluye en la definición de violencia en el trabajo según la Ley Karin?

- a) Asignación de tareas adicionales.
- b) Gritos o amenazas.
- c) Evaluaciones de desempeño.
- d) Reuniones de equipo.

Pregunta 19

¿Cuál es una responsabilidad del empleador según la Ley Karin?

- a) Aumentar los salarios.
- b) Desarrollar un Reglamento de Investigación y Sanciones.
- c) Reducir la jornada laboral.
- d) Implementar un plan de marketing.

Pregunta 20

¿Qué deben hacer las empresas con menos de 10 trabajadores según la Ley Karin?

- a) No implementar ningún protocolo.
- b) Elaborar y difundir un Protocolo Preventivo.
- c) Aumentar los beneficios sociales.
- d) Reducir la jornada laboral.

PREGUNTAS FRECUENTES



¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES CAMBIOS QUE GENERA LA LEY KARIN?

1. Regulación del acoso sexual, laboral, y la violencia en el trabajo, tanto en sector privado como en sector público, a través de:

a) Modificación del concepto de acoso laboral.

b) En el ejercicio de las relaciones laborales, incorporación de la perspectiva de género y para efectos de la elaboración de los protocolos de prevención como así también, que éstas deberán fundarse en un trato libre de violencia.

c) Incorporación de la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

d) Fortalecimiento del procedimiento de investigación de acoso sexual y se incluye la obligación de contar con un procedimiento de investigación de acoso laboral y violencia en el trabajo con el foco en la protección a las personas denunciantes, incluyendo medidas de resguardo tales como atención psicológica temprana a través de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2. Establecimiento de un protocolo de prevención obligatorio del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, tanto en sector público como privado, con asistencia técnica de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, para lo cual la Superintendencia de Seguridad Social deberá dictar una norma de carácter general (circular) que establezca directrices a dichos organismos.



3. Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público a través de modificaciones a la Ley General de Bases de la Administración del Estado, Estatuto Administrativo, Estatuto Administrativo de funcionarios Municipales y Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.
4. Incorporación de principios rectores para la investigación del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, cuales son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
5. La obligación de las empresas de gestionar los riesgos relacionados con el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando en sus reglamentos internos tales materias, de modo de identificar las responsabilidades, los derechos y obligaciones, los procedimientos de denuncias, de reclamaciones y las sanciones que se aplicarán, además de incorporarlos en sus programas preventivos.
6. Reforzamiento del rol de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República en los procedimientos de investigación. La Ley 21.643 es de vital importancia como política pública de trabajo y género, ya que debemos asentar culturalmente a través de una regulación robusta que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan la integridad psicológica y física de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social, también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en mayor medida las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente, afectando la productividad e impactando negativamente en la organización del trabajo.

PREGUNTAS FRECUENTES



¿A QUIÉNES PROTEGE LA LEY KARIN?

Protege a los trabajadores y las trabajadoras de Chile. Esto incluye a quienes se encuentren con contrato a plazo fijo, indefinido, por obra o faena, y a los trabajadores y las trabajadoras independientes que presten servicios en forma habitual en un mismo lugar de trabajo.

¿A QUIÉNES PROTEGE LA LEY KARIN?

Protege a los trabajadores y las trabajadoras de Chile. Esto incluye a quienes se encuentren con contrato a plazo fijo, indefinido, por obra o faena, y a los trabajadores y las trabajadoras independientes que presten servicios en forma habitual en un mismo lugar de trabajo.

¿ESTA LEY PROTEGE A MUJERES, HOMBRES Y DIVERSIDAD SEXUAL Y DE IDENTIDAD DE GÉNERO?

La ley Karin contempla un marco normativo integral e inclusivo que, a través de la incorporación de la perspectiva de género como un principio, busca proteger por igual a mujeres, hombres, y personas de la diversidad sexual. Este enfoque de protección deberá ser considerado en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, en los procedimientos de investigación y en las medidas que contendrán los protocolos de prevención obligatorios, lo que presenta un avance normativo en el objetivo de lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo para todas y todos.

Esta ley, forma parte de un horizonte programático, en el contexto de lo que es la implementación del Convenio 190, donde se busca mejorar las condiciones laborales de las mujeres y personas de la diversidad sexual, que han estado históricamente en una situación de desventaja, a la educación, la formación profesional y la atención de salud, y que se complementa con otras medidas que ha llevado este Ministerio, por ejemplo, a través del robustecimiento de mecanismos para armonizar la vida laboral y familiar e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de sala cuna.

PREGUNTAS FRECUENTES



ENTRE LOS PRINCIPIOS QUE SE CONSIDERAN ESTÁ LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. ¿QUÉ IMPLICA ESTO EN CONCRETO?

Para efectos del Código del Trabajo, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Significa un cambio concreto cultural en el entendimiento de las relaciones laborales, todo en cuanto el ejercicio de estas deberá incorporar en su ejercicio la perspectiva de género, lo que significa por ejemplo, se deban considerar durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

Asimismo, deberá considerarse este principio en la elaboración de los protocolos obligatorios de prevención en estas materias, como, por ejemplo, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados.

En definitiva, la perspectiva de género significa posicionar una visión inclusiva que comprende las necesidades y derechos de mujeres y hombres. Sin embargo, es necesario entender que, por la desigualdad de las relaciones de poder entre ambos géneros, que ha colocado a las mujeres en una situación de desventaja, es necesario enfatizar en la necesidad de trabajar por la eliminación de las discriminaciones y por ello, abordar específicamente el trabajo de promoción de los derechos humanos de las mujeres, para el caso específico, en materia de trabajo decente con perspectiva de género.

¿QUÉ DEBO HACER PARA REALIZAR UNA DENUNCIA?

Trabajadores y trabajadoras pueden denunciar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo: ante su empleador/a, ante la Inspección del Trabajo o ante los tribunales laborales.

PREGUNTAS FRECUENTES



¿CÓMO SERÁ EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN?

Primero, destacar la importancia de la incorporación de los principios de investigación aplicables tanto para el sector público como privado, cuales son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Para el sector privado, el procedimiento de investigación se inicia con la interposición de la denuncia correspondiente. Se establece un plazo de 30 días para realizar la investigación, la que deberá constar en un informe escrito de investigación el cual deberá remitirse a la Inspección correspondiente, en los casos que la investigación sea realizada internamente en la empresa. Para el sector público, el procedimiento de investigación puede iniciar por investigación sumaria cual contempla un plazo de 5 días hábiles para investigar, con plazos acotados para formular cargos, rendir prueba, emisión de un informe y resolución cuando la jefatura del servicio conozca del informe, o a través de sumario administrativo, este último cuando se constata que los hechos revisten una mayor gravedad. Se establece un plazo de 20 días hábiles para cerrar la investigación, sin perjuicio de que, existiendo diligencias pendientes y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción hasta completar sesenta días hábiles.

¿QUÉ MEDIDAS SE CONSIDERAN PARA EL TIEMPO QUE TRANSCURRE ENTRE LA DENUNCIA Y LA DECISIÓN DE SANCIONAR O ABSOLVER?

Los empleadores y los órganos de la Administración del Estado, estarán obligados a que, desde la recepción de la denuncia por motivos de acoso laboral o sexual, se tomen medidas de resguardo respecto de las personas involucradas, considerando especialmente la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, tales como la separación de los espacios físicos, redistribución de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone cada organismo administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

PREGUNTAS FRECUENTES



¿QUÉ OBLIGACIÓN TENDRÁN LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO?

Se establece la obligación de adoptar e implementar las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Entonces, las obligaciones que consagra la ley se materializan en dos grandes temas, primero el fortalecimiento de las medidas de prevención, a través de la obligación de poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras de un protocolo de prevención cual será elaborado a través de la asistencia técnica de los organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales .

En segundo término, el robustecimiento de los procesos de investigación al momento del ingreso de una denuncia, a través de la obligación de sujetar las investigaciones a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, la de adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados y de designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para realizar las investigaciones. Asimismo, los empleadores y los órganos de la administración del Estado deberán informar los canales de denuncias.

PREGUNTAS FRECUENTES



¿EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS OCURRIRÁ LO MISMO?

Considerando las particularidades del sector, se establece que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual debiendo los órganos de la Administración del Estado tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

Es decir, se materializan, al igual que en el sector privado, el fortalecimiento de las medidas de prevención a través de la obligación de poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras de un protocolo de prevención cual podrá ser elaborado a través de la asistencia técnica de los organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En segundo término, el robustecimiento de los procesos de investigación al momento del ingreso de una denuncia, a través de, por ejemplo, la obligación de sujetar las investigaciones a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, la de adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados y de designar preferentemente a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para realizar las investigaciones, como asimismo, se establecen entre otras, plazos delimitados para la realización de gestiones, derecho de reclamar respecto de las resoluciones que establezcan medidas en el proceso y deber de notificación a la parte denunciante para que se adopten las medidas necesarias para apresurar y determinar la responsabilidad del fiscal cuando hayan vencido los plazos de instrucción de un sumario, cuando sean casos de acoso laboral y sexual.

PREGUNTAS FRECUENTES



LAS EMPRESAS QUE CUENTEN CON 10 TRABAJADORES O MÁS ESTARÁN OBLIGADAS A ELABORAR UN PROTOCOLO. ¿POR QUÉ ÓRGANO SERÁ FISCALIZADA TANTO SU IMPLEMENTACIÓN COMO SU APLICACIÓN?

La elaboración y puesta a disposición del protocolo de prevención a las y los trabajadores, será fiscalizado por la Dirección del Trabajo. Ahora, en sus obligaciones en la materia serán apoyadas por los organismos administradores del seguro de la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

¿QUÉ PASARÁ CON LAS EMPRESAS QUE TIENEN MENOS DE 10 TRABAJADORES?

Las empresas que cuentan con menos de 10 trabajadores también deberán contar con un protocolo de prevención en materia de acoso y violencia en el trabajo el cual deberá proveerse a través del organismo administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Asimismo, serán apoyados en la elaboración de los procedimientos de investigación por dichas entidades.

¿CÓMO OPERARÁ LA INSTITUCIONALIDAD EN TODO ÁMBITO, DESDE LA PREVENCIÓN HASTA LA IMPLEMENTACIÓN?

Se destaca el rol de la Dirección del Trabajo y de la Contraloría General de la República como órganos, que, de acuerdo a sus particularidades y competencias específicas en la materia, deberán cautelar el cumplimiento de las obligaciones que se contemplan en la ley. Pero, asimismo, destaca el rol de todos los órganos de la Administración del Estado en tomar medidas asociadas al fortalecimiento de la prevención del acoso y la violencia en el trabajo y a los procesos de investigación que resulten de las denuncias que se interpongan.

Las obligaciones a cumplir por parte de la institucionalidad del aparato estatal, además se fortalece con la reciente ratificación del Convenio 190 y el mandato para los estados parte de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

PREGUNTAS FRECUENTES



¿ESTA LEY GENERARÁ COSTO A LOS EMPLEADORES?

Este proyecto tiene un enfoque que busca utilizar la institucionalidad en materia de riesgos laborales. En este sentido, se debe considerar que actualmente ya se establece el deber general de protección a las y los trabajadores en el artículo 184 del Código del Trabajo, cual mandata al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, siendo una obligación existente para los empleadores.

Sin perjuicio de lo anterior, lo que se materializa con esta ley, es el **robustecimiento** de las medidas en materia de prevención, investigación y sanción en materia de acoso y violencia, cual se ejemplifica con que, los protocolos de prevención obligatorios deberán ser provistos para ser puestos a disposición de las y los trabajadores a través de los organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, los que contarán con el apoyo de la Superintendencia de Seguridad Social. En definitiva, se perfecciona el funcionamiento de la institucionalidad, con un capital de conocimiento ya existente, para que intervengan en una problemática transversal de la sociedad.

PREGUNTAS FRECUENTES



¿CUÁLES SON LAS MULTAS PARA LAS EMPRESAS QUE NO CUMPLAN LA LEY?

En relación al Código del Trabajo, las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, podrán ser sancionadas conforme se establezca en el reglamento interno de la empresa, las que podrán consistir dependiendo de su gravedad en amonestaciones y multas, y si se trata de hechos que revisten gravedad se podrá poner término al contrato de trabajo, conforme a los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.

Respecto del sector público, se establece que las conductas de acoso laboral y sexual constituyen causal de destitución, sin perjuicio de existir medidas disciplinarias como la censura, multa y suspensión del empleo las que se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Con todo, en la normativa no existía un enfoque preventivo para evitar estas conductas, con esta ley se incorpora un protocolo destinado a informar y educar en estas materias, buscando por otra parte, otorgar herramientas a las denunciantes y conocimiento pleno de las y los trabajadores de los estándares asociados a un lugar de trabajo libre de violencia como el acoso laboral o sexual.

PREGUNTAS FRECUENTES



¿QUÉ SUCEDE SI UNA PERSONA ESTÁ SIENDO ACOSADA O VIOLENTADA EN SU LUGAR DE TRABAJO POR UN TERCERO; POR EJEMPLO, SU PAREJA, QUE LA LLAMA CONSTANTEMENTE O LA ESPERA A LA SALIDA DE SU TRABAJO?

En este caso, estando en el lugar de trabajo, el empleador tiene la obligación general de protección a las y los trabajadores, de acuerdo con el artículo 184 del Código del Trabajo, cual mandata al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

Asimismo, la Ley Karin, se incorpora el concepto de la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendida como aquellas conductas que afecten a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros, motivo por el cual el empleador tiene la obligación de hacer respetar los derechos fundamentales de las y los trabajadores, cuando son vulnerados dentro de la empresa, exigiendo su respeto y observancia.

Es importante destacar que esta obligación tiene el alcance la esfera de decisión del empleador, sin duda, este puede fijar criterios de ingresos de personas a las empresas y medidas de dicho estilo.

PREGUNTAS FRECUENTES



¿QUÉ PASA SI UNA TRABAJADORA O TRABAJADOR ESTÁ SIENDO ACOSADA POR UN CLIENTE EN SU LUGAR DE TRABAJO?

En este caso, estando en el lugar de trabajo, el empleador tiene la obligación general de protección a las y los trabajadores, de acuerdo con el artículo 184 del Código del Trabajo, cual mandata al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

Asimismo, la Ley Karin, se incorpora el concepto de la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendida como aquellas conductas que afecten a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros, motivo por el cual el empleador tiene la obligación de hacer respetar los derechos fundamentales de las y los trabajadores, cuando son vulnerados dentro de la empresa, exigiendo su respeto y observancia.

¿ QUÉ SE ENTENDERÁ POR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA?

De acuerdo al modificado artículo 2 del Código del Trabajo, cuya definición también aplica para el sector público, los conceptos se definen de la siguiente manera: 1. Acoso laboral: 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 que se manifieste 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. 2. 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. 3. Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

PREGUNTAS FRECUENTES



¿QUÉ PASA SI UNA TRABAJADORA O TRABAJADOR ESTÁ SIENDO ACOSADA EN EL TRAYECTO A SU LUGAR DE TRABAJO?

En este caso, aplican la reglas generales referidas a la cobertura del seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, por lo tanto, el o la trabajadora que ha sido afectada por acoso en el trayecto a su lugar de trabajo, tiene derecho a que el organismo administrador califique el origen del accidente o enfermedad que ha concluido en un siniestro, cual es un episodio de acoso en el trayecto a su lugar de trabajo, que pudiere ocasionar incapacidad para el trabajo de la persona afectada.

Por otro lado, los organismos administradores deberán contar con programas de intervención temprana, cuyo objetivo será otorgar la primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de un incidente cuya consecuencia es exclusivamente de carácter psíquica.

¿QUÉ PASA SI UNA TRABAJADORA O TRABAJADOR ESTÁ SIENDO ACOSADA EN SU DOMICILIO MIENTRAS REALIZA TELETRABAJO?

En este caso, se establece que los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el capítulo que los regula específicamente. En este caso, la regulación referida a las materias preventivas, de investigación y sanción del acoso y la violencia le son aplicables. Si el acoso es realizado por un compañero de trabajo, por ejemplo, por vía informática podrá denunciar al empleador.

Cuando es una circunstancia del propio hogar, el apoyo del empleador, dentro del marco de sus atribuciones, implica la posibilidad de evaluar su traslado a locaciones de la empresa o adoptar la posibilidad que pueda desempeñar su trabajo en otro lugar, entre otras medidas.

CONCLUSIONES

SOBRE LOS TEMAS DESARROLLADOS EN EL MANUAL

LEY 21.643 (LEY KARIN)



INTRODUCCIÓN A LA LEY KARIN Y SU PROPÓSITO:

La Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, vigente desde el 1 de agosto de 2024, tiene como objetivo principal promover un entorno laboral libre de acoso, basado en el respeto, dignidad y perspectiva de género. Esta ley establece responsabilidades claras para los empleadores en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, asegurando un ambiente seguro y respetuoso para todos los trabajadores.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR:

Se enfatiza en la importancia de desarrollar competencias clave como la comunicación efectiva, empatía y sensibilidad, identificación y evaluación de riesgos psicosociales y gestión de conflictos. Estas competencias son esenciales para crear un ambiente de trabajo saludable y prevenir situaciones de acoso y violencia.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROTOCOLO PREVENTIVO:

Los empleadores deben establecer y difundir un Protocolo Preventivo que incluya políticas claras sobre comportamiento aceptable y no aceptable en el lugar de trabajo. Este protocolo debe abordar la identificación y evaluación de riesgos, implementación de medidas preventivas específicas, resguardo de la privacidad, y creación de canales seguros para la denuncia de incidentes. También es fundamental la inclusión de estas políticas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de la empresa.

CAPACITACIÓN CONTINUA Y SENSIBILIZACIÓN:

Las campañas de sensibilización y la capacitación continua son elementos cruciales para educar a los empleados sobre la prevención del acoso y la violencia en el trabajo. Las organizaciones deben organizar sesiones de capacitación periódicas y específicas para todos los niveles, incluyendo formación específica para líderes y programas de e-learning. La sensibilización debe ser continua y abarcar diversos formatos, como materiales informativos, jornadas de concientización y testimonios.

PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN:

La Ley Karin establece principios claros para la investigación de denuncias de acoso, incluyendo la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Las investigaciones deben garantizar la protección de la identidad de los denunciantes, asegurar que la documentación sea manejada de manera segura y que la información no sea divulgada innecesariamente.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS:

El manual proporciona ejemplos de buenas prácticas en diferentes tipos de organizaciones, incluyendo la creación de espacios de descompresión emocional, mejora de la infraestructura para prevenir acoso, y provisión de apoyo psicológico a las víctimas. Además, se destacan la implementación de medidas específicas basadas en la evaluación de riesgos y la realización de campañas de sensibilización y capacitación continua como estrategias efectivas.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Para asegurar la efectividad de las medidas preventivas, es crucial implementar un sistema de evaluación y seguimiento continuo. Esto incluye la realización de evaluaciones anuales, encuestas de clima laboral y análisis de incidentes reportados. Basado en los resultados, se deben ajustar y actualizar las políticas y medidas preventivas para mantener su relevancia y efectividad.

SITUACIONES NO CONSIDERADAS INFRACCIÓN:

El manual también aclara situaciones que no se consideran acoso, violencia ni conductas sexistas, tales como comentarios y consejos legítimos relacionados con el trabajo, asignación de tareas por necesidades operativas y la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional. Estas acciones, cuando se manejan de manera justa y respetuosa, no constituyen infracciones a la Ley Karin.

En resumen, la Ley Karin establece un marco sólido para la prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, destacando la importancia de la formación continua, la implementación de medidas preventivas y el seguimiento constante para crear un ambiente laboral seguro y respetuoso.

BREVES

VIDEOS DE APOYO



¿QUE ES LA LEY KARIN?

CLICK

¿QUÉ ES LA LEY KARIN?



**NOTA CHV
MINISTRA DEL TRABAJO**

CLICK

**NOTA CHV
MINISTRA DEL TRABAJO**



**NOTA RADIO BIO BIO
ABOGADO IST**

CLICK

**NOTA RADIO BIO BIO
ABOGADO IST**



El acoso laboral destruye el talento; es nuestro deber erradicarlo para construir un ambiente de respeto y crecimiento."



EVALUACIÓN

FINAL

CASOS DE ESTUDIO Y PREGUNTAS VERDADERO/FALSO



CASO DE ESTUDIO 1: ACOSO SEXUAL

SITUACIÓN:

María, una empleada, recibe comentarios inapropiados de naturaleza sexual de su compañero de trabajo, Carlos. Carlos le hace comentarios sobre su apariencia física y le envía mensajes de texto con insinuaciones sexuales fuera del horario laboral.

¿Qué acciones debe tomar María para denunciar el comportamiento de Carlos?

¿Cómo debe actuar la empresa al recibir la denuncia de María?

¿Qué medidas preventivas puede implementar la empresa para evitar futuros casos similares?

CASO DE ESTUDIO 2: ACOSO LABORAL

SITUACIÓN:

Juan reporta que su supervisor, Pedro, le asigna tareas excesivas y lo ridiculiza públicamente durante las reuniones de equipo, creando un ambiente hostil.

¿Qué es el acoso laboral y cómo se manifiesta en este caso?

¿Qué pasos debe seguir la empresa para investigar la denuncia de Juan?

¿Qué sanciones podrían aplicarse a Pedro si se confirma el acoso laboral?

CASO DE ESTUDIO 3: VIOLENCIA EN EL TRABAJO

SITUACIÓN:

Durante una discusión sobre la distribución de tareas, Luis agrede físicamente a su compañero Miguel, empujándolo y golpeándolo.

¿Cómo debe actuar la empresa inmediatamente después del incidente?

¿Qué proceso de investigación debe seguirse en este caso?

¿Qué medidas puede tomar la empresa para apoyar a Miguel?

CASO DE ESTUDIO 4: DISCREPANCIAS EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

SITUACIÓN:

Roberto recibe una evaluación de desempeño anual que considera injusta. Su supervisor ha calificado su rendimiento como "satisfactorio" en lugar de "excelente", lo que afecta su bono anual.

¿Cómo debe manejar Roberto esta situación?

¿Qué recursos puede ofrecer la empresa para resolver este tipo de discrepancias?

¿Por qué este caso no se considera acoso laboral según la Ley Karin?

CASO DE ESTUDIO 5: REASIGNACIÓN DE TAREAS

SITUACIÓN:

Laura es reasignada a un nuevo proyecto debido a cambios en las necesidades operativas de la empresa, aunque prefería seguir en su proyecto actual.

¿Qué derechos tiene Laura en esta situación?

¿Cómo debe comunicar la empresa la reasignación de tareas a los empleados?

¿En qué circunstancias la reasignación de tareas podría considerarse una forma de acoso laboral?

PREGUNTAS DE VERDADERO Y FALSO

INFORMACIÓN:

Marque con una X la alternativa que usted considere correcta.

1.- La Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, solo aplica a empresas con más de 10 trabajadores.

VERDADERO	☐
FALSO	☐

2.- El acoso laboral puede incluir la asignación de tareas excesivas y ridiculización pública.

VERDADERO	☐
FALSO	☐

3.- Las empresas deben realizar evaluaciones periódicas del ambiente laboral según la Ley Karin.

VERDADERO	☐
FALSO	☐

4.- Las denuncias de acoso deben ser investigadas por un equipo imparcial y capacitado.

VERDADERO	☐
FALSO	☐

PREGUNTAS DE VERDADERO Y FALSO

INFORMACIÓN:

Marque con una X la alternativa que usted considere correcta.

5.- Los empleados no tienen derecho a ser informados sobre las políticas de prevención de acoso laboral.

VERDADERO	☐
FALSO	☐

6.- La reasignación de tareas por necesidades operativas siempre constituye acoso laboral.

VERDADERO	☐
FALSO	☐

7.- La violencia en el trabajo solo incluye agresiones físicas.

VERDADERO	☐
FALSO	☐

8.- Las campañas de sensibilización no son necesarias si ya existen políticas de prevención de acoso en la empresa.

VERDADERO	☐
FALSO	☐

PREGUNTAS DE VERDADERO Y FALSO

INFORMACIÓN:

Marque con una X la alternativa que usted considere correcta.

9.- La confidencialidad es un principio fundamental en la investigación de denuncias de acoso.

VERDADERO	☐
FALSO	☐

10.- Las medidas preventivas deben ser revisadas y actualizadas periódicamente para asegurar su efectividad.

VERDADERO	☐
FALSO	☐



WELLNESS

WE ARE CORPORATE WELLNESS

GRACIAS



Whastapp
+56951886554



Website
www.maswellness.cl



Email
otecw@maswellness.cl



Instagram
[@empresamaswellness](https://www.instagram.com/empresamaswellness)