

KARIN



Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

CONVENIO 190 Organización Internacional del Trabajo, para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo.

LEY KARIN N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



1. Antecedentes Generales

- a) La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son un problema generalizado.
- b) Necesidad de fortalecer las medidas vinculadas a la prevención y erradicación de la violencia laboral, y observarla desde distintas perspectivas.
- c) Incorporación de la perspectiva de género en la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

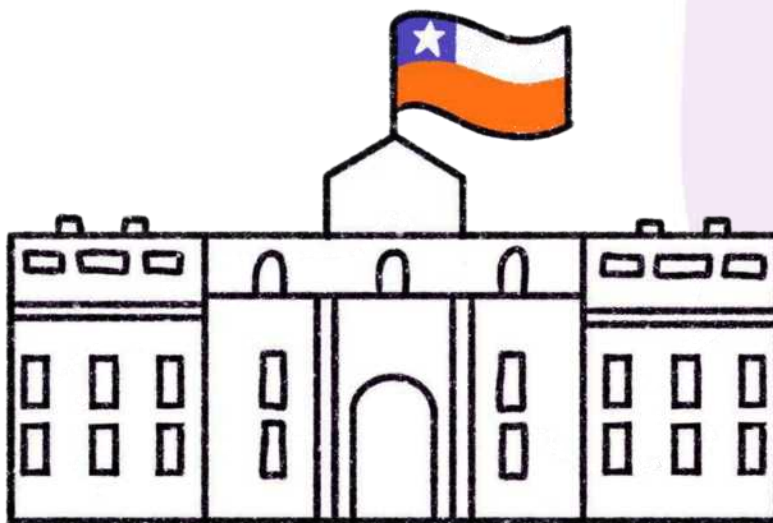


El acoso laboral afecta mayoritariamente a las mujeres:

- De acuerdo con los últimos datos de la Dirección del Trabajo, entre 1 enero 2022 y 30 de abril 2024, se han recibido 4.645 denuncias por acoso laboral:
 - ✓ 3.804 denuncias hechas directamente por los trabajadores y las trabajadoras.
 - ✓ De éstas 67,8% son mujeres.



Respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo.



Convenio 190 OIT, sobre violencia y acoso en el trabajo

❖ ¿A quiénes?

Todas las personas trabajadoras, independiente de su relación laboral.

❖ ¿Dónde y cuándo?

En todos los lugares que están relacionados con el ejercicio del trabajo.

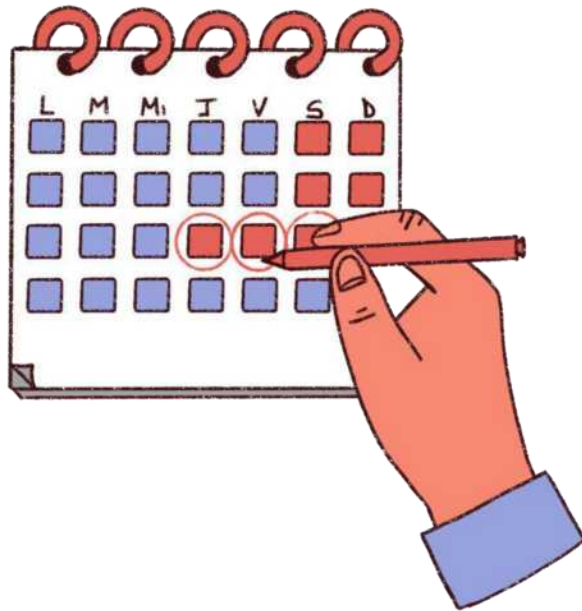


3. Ley Karin N°21.643



Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Ley 21.463 “Modifica el Código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”



- Promulgación 05 de enero 2024.
- Vigencia 1 de agosto de 2024.
- Reglamento de aplicación de la Ley.
- Circular N° 3813 sobre protocolo preventivo.
- Dictamen N°362 de la DT fija sentido y alcance de la Ley.

Entidades vinculadas con la Ley Karin

- Subsecretaría del Trabajo y Seremis.
- Subsecretaría de Previsión Social (SPS).
- Dirección del Trabajo (DT).
- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
- Mutuales.
- Dirección Nacional Servicio Civil (Nivel centralizado).
- Contraloría general de la República.



Contenido de la Ley



1

Regulación del acoso sexual, laboral, y la violencia en el trabajo, tanto en sector privado como en sector público.

2

Establecimiento de un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual, y la violencia en el trabajo.

Contenido

3

Medidas de resguardo y el reconocimiento de atención psicológica temprana para las personas trabajadoras denunciantes.

4

Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público.

5

Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República en el procedimiento de investigación.

Contenido de la Ley

Contenidos mínimos del protocolo de prevención:

1. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales.

2. Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.



Contenido de la Ley

Contenidos mínimos del protocolo de prevención:

3. Las medidas para informar y capacitar a las y los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos, medidas de prevención y protección.

4. Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados.

5. Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación.

Principales modificaciones de Ley Karin con lo que existe actualmente

1. Modifica la definición de Acoso Laboral e incorpora el concepto de violencia en el trabajo.

2. Establece la obligatoriedad de elaborar un Protocolo de Prevención.



Principales modificaciones de Ley Karin con lo que existe actualmente

3. Establece plazos concretos para la investigación sobre acoso laboral.

4. Establece medidas de atención psicológica temprana.



4. Ley Karin en perspectiva



- La violencia y el acoso pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos dentro del mundo del trabajo.
- **La violencia y el acoso pueden dañar la salud, la dignidad y el bienestar de las personas en el trabajo.**
- La violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- **La violencia y el acoso, en particular para las mujeres, dificulta el acceso al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.**
- El Convenio 190 OIT y la implementación de la Ley Karin, brindan una oportunidad para forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y en el respeto.

Más información en:
Leykarinparachile.cl

