

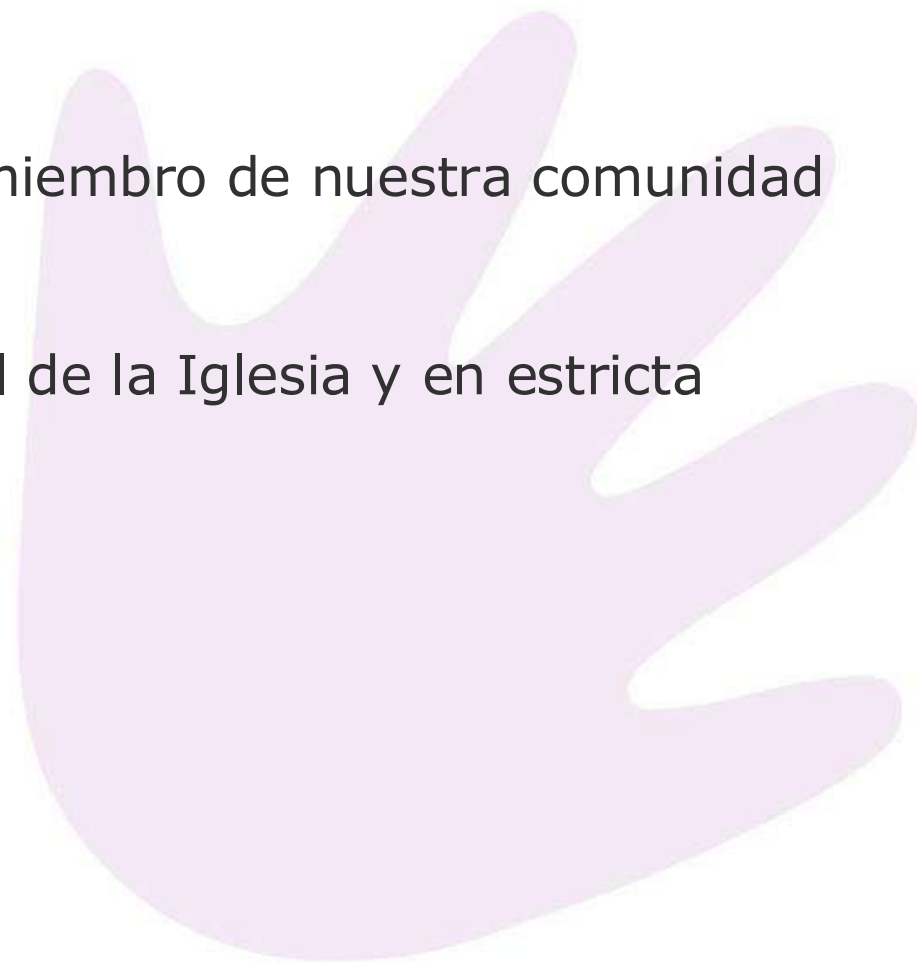
Seminario Ley Karin 21.643: Sentido, alcances y desafíos en la PUCV

La Ley Karin y su implementación en la PUCV

Ramón Páez | Director de Personas

SER Y HACER

- **Compromiso** con la dignidad intrínseca de cada miembro de nuestra comunidad universitaria
- **Inspirados** por los principios de la Doctrina Social de la Iglesia y en estricta observancia a la legislación chilena.
- Nuestra **visión** y **misión** guían nuestro enfoque



“LA CLAVE SON LAS PERSONAS”



ALGUNOS EJEMPLOS

ACOSO SEXUAL

Ejemplos de acoso sexual incluyen:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.

ALGUNOS EJEMPLOS

ACOSO LABORAL

Ejemplos de acoso laboral incluyen:

- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa del equipo de trabajo.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Obligar a un trabajador o trabajadora a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar.

ALGUNOS EJEMPLOS

VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

Ejemplos:

- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por los trabajadores o trabajadoras o su potencial muerte.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

ALGUNOS EJEMPLOS

COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

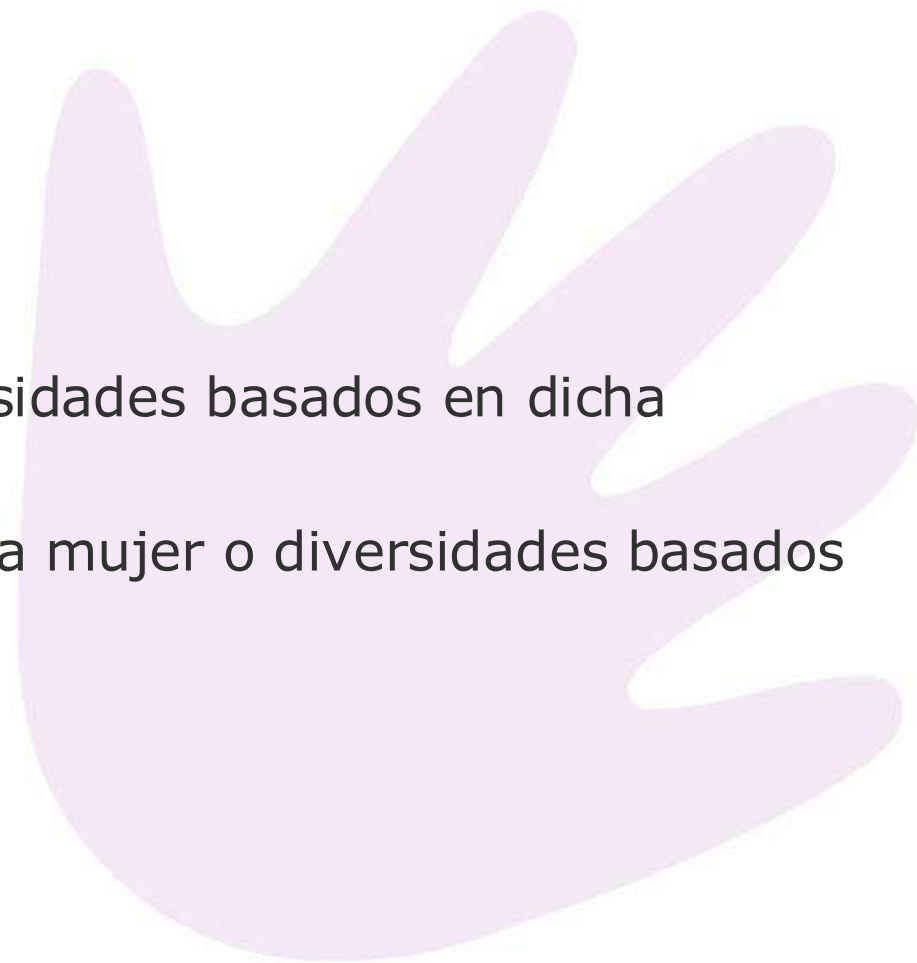
- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- Respetar los espacios personales del resto de los trabajadores y trabajadoras, propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

ALGUNOS EJEMPLOS

SEXISMO

Ejemplos de sexismo incluyen:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Silenciamiento basado en el sexo o género.



EN MATERIA DE PREVENCIÓN

La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el ALSyV, con perspectiva de género a través de los resultados de de la **encuesta CEAL/SM**

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.

EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Protocolo de prevención:

- Las medidas para **prevenir** y **controlar** riesgos, con objetivos medibles y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- Las medidas para **informar** y **capacitar** a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos y medidas de prevención y protección que deban adoptarse.
- Las medidas para **prevenir el ALSyV**, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento de los espacios.
- Las medidas de **resguardo** de la **privacidad** y la honra de todos los involucrados y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.
- Los **mecanismos** de prevención, formación, educación y protección, independiente del resultado de la investigación.

Procedimiento de investigación y sanción de conductas ALSyV.

Principios orientadores y compromiso Institucional:

- **Confidencialidad:** Los antecedentes incorporados solo pueden ser conocidos por las partes involucradas, resguardando a los testigos de cada parte.
- **Imparcialidad:** Deberá ser guiada con objetividad, neutralidad y rectitud en cada una de sus etapas, siempre respetando los derechos fundamentales de las personas participantes de la investigación.
- **Celeridad:** Se declara el compromiso de llevar un proceso eficiente y eficaz bajo la premisa de que *"La justicia que tarda no es justa"*.
- **Perspectiva de género:** Abordar las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos de las personas trabajadoras.

Procedimiento de investigación y sanción de conductas ALSyV.

Los canales de denuncia son 3:

- Presencial
- Mail electrónico
- A través de la Dirección del Trabajo



Procedimiento de investigación y sanción de conductas ALSyV.

Recepción de denuncias

Una vez sea revisado el tenor de esta, se tomarán de manera inmediata las medidas de resguardos para el denunciante.

Responsable: Departamento de Beneficios y Calidad de Vida.

Plazos: 3 días hábiles

Envío a la DT

Investigación Interna: Designación de fiscal

Procedimiento de investigación y sanción de conductas ALSyV.

- 1.- Notificación de las partes
- 2.- Declaración de las partes
- 3.- Cita y entrevistas de testigos
- 4.- Elaboración informe
- 5.- Término de la investigación, se remite informe a la DT

Plazo 30 días hábiles

Responsable: Fiscal designado

Procedimiento de investigación y sanción de conductas ALSyV.

Pronunciamiento de la DT:

Es potestad de la Dirección del Trabajo realizar revisión de la legislación, medidas de resguardo, acciones y sanciones indicadas en el Informe. En el caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe especialmente para efectos de adoptar medidas.

Plazo 30 días hábiles

Responsable: Dirección del trabajo

Procedimiento de investigación y sanción de conductas ALSyV.

Aplicación de medidas:

Acciones: La Universidad, mediante la Dirección de Personas aplicará las acciones y/o sanciones para las partes involucradas.

- a. Amonestación oral
- b. Amonestación escrita
- c. Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del sancionado
- d. Término del contrato de trabajo

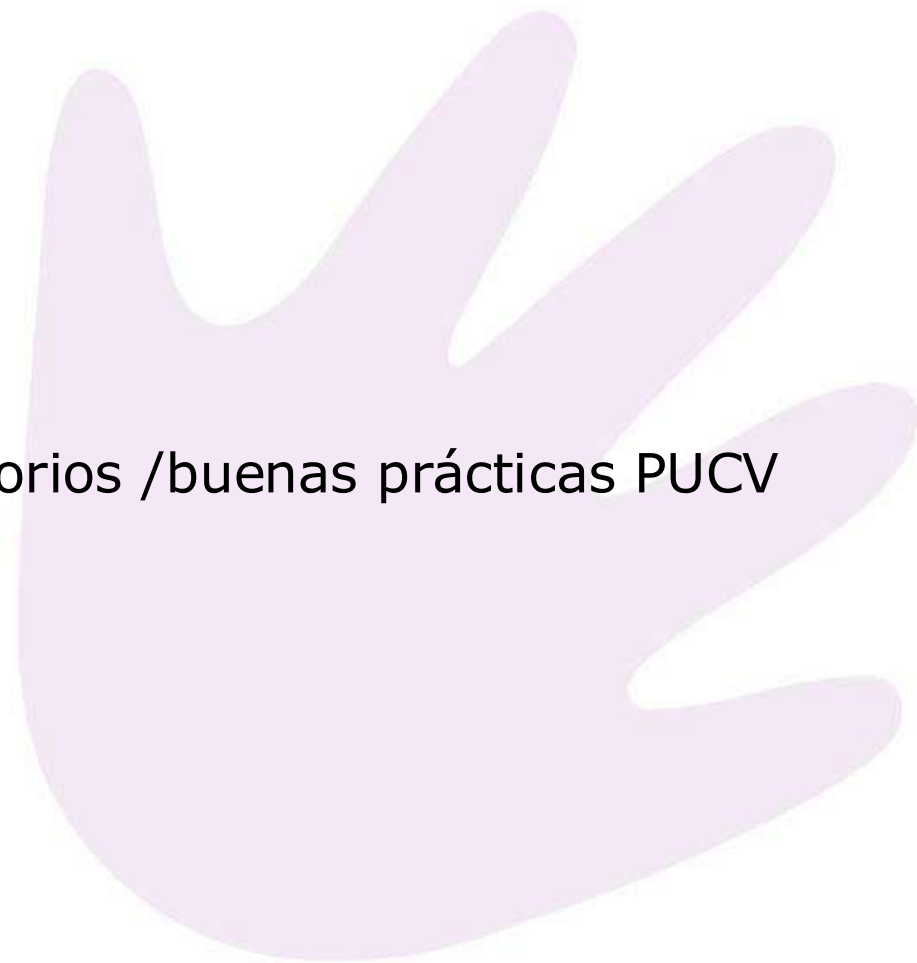
Plazo 15 días hábiles

Responsable: Dirección de Personas

LO QUE IMPLEMENTAREMOS

Medidas generales:

- a) Capacitación
- b) Seminarios
- c) Manual de buen trato, Charlas, Conversatorios /buenas prácticas PUCV
- d) Boletines
- e) Campañas de difusión
- f) Mailing / videos



LO QUE IMPLEMENTAREMOS

Cuestionario CEAL/SM; Se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

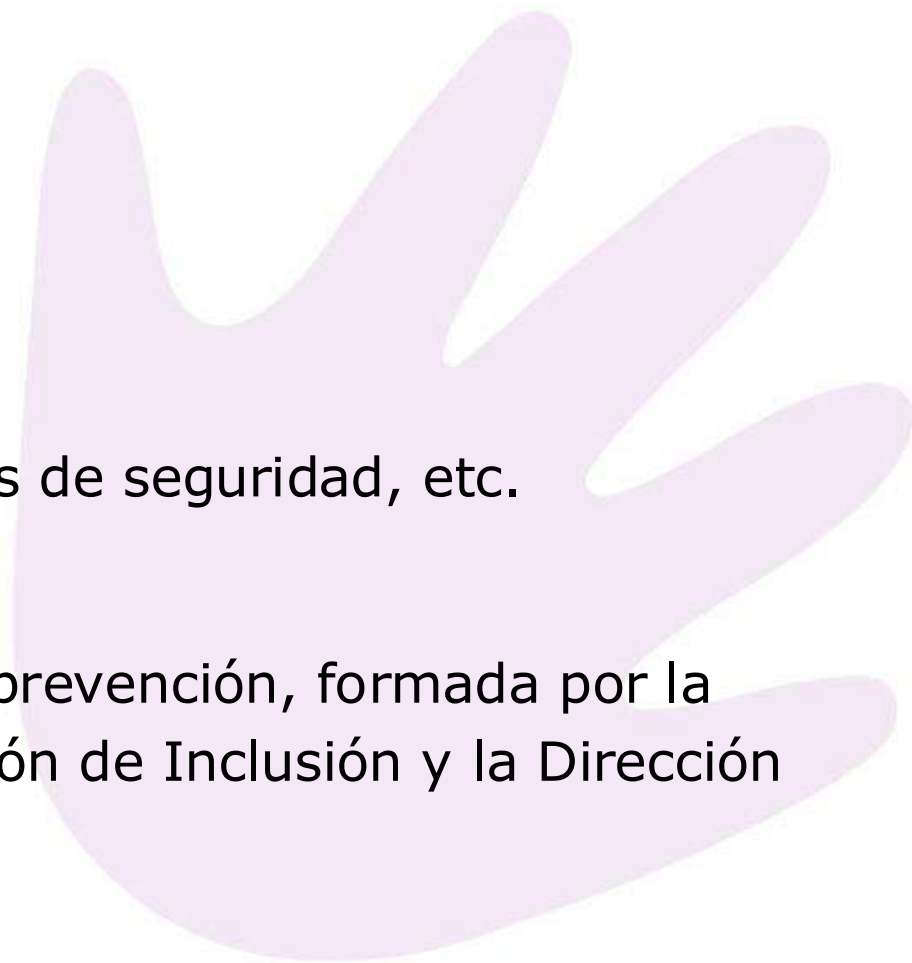
Violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral; Serán definidas considerando la opinión de los trabajadores y las trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.

Comportamientos incívicos; Se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

LO QUE IMPLEMENTAREMOS

Medidas específicas:

- Protocolos de respuesta frente a agresiones.
- Espacios de descompresión emocional.
- Mejoras tales como iluminación, barreras, cámaras de seguridad, etc.
- Capacitaciones específicas.
- Comisión de revisión permanente al protocolo de prevención, formada por la Dirección de Equidad de Género, CAHVDA, Dirección de Inclusión y la Dirección de personas.

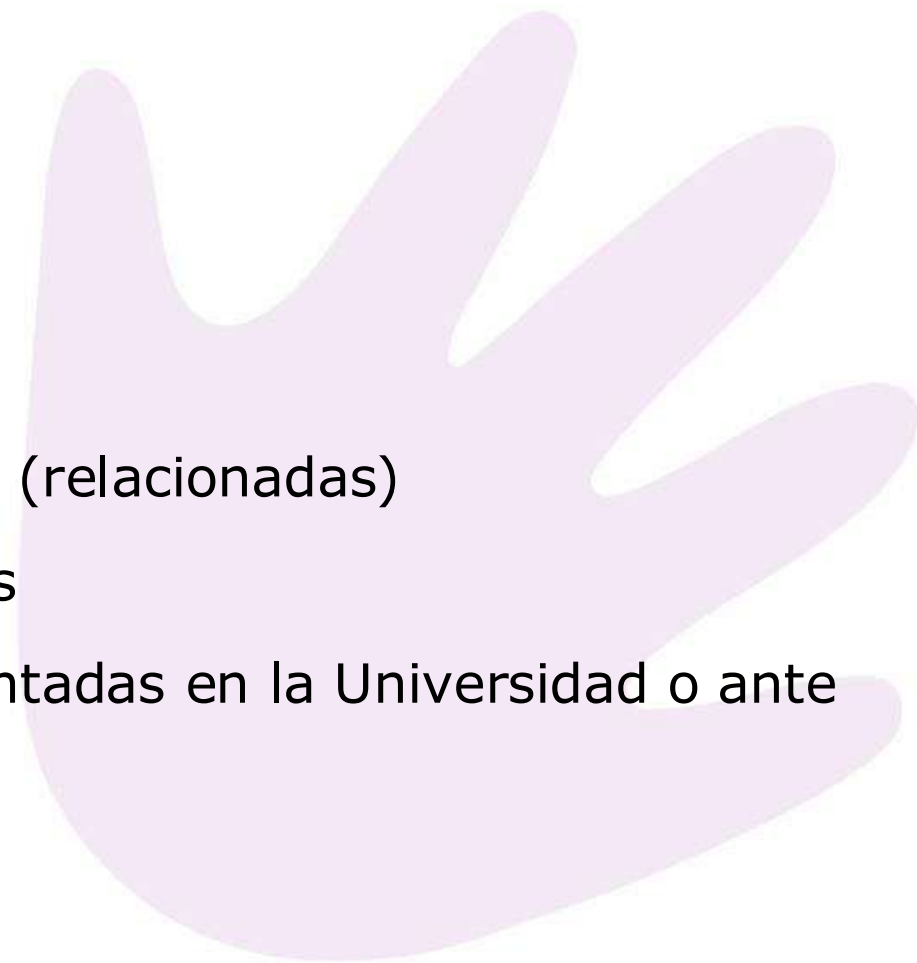


LO QUE IMPLEMENTAREMOS

Mecanismos de seguimiento:

En esta evaluación se considerarán:

- Resultados del cuestionario CEAL/SM
- Número de denuncias por enfermedad profesional (relacionadas)
- Solicitudes de intervención para resolver conflictos
- Número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Universidad o ante la Dirección del Trabajo (DT).



GRACIAS

“LA CLAVE SON LAS PERSONAS”



Ley Karin

SEMINARIO



VICERRECTORÍA DE
ADMINISTRACIÓN
Y FINANZAS



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
7
CIVILIZACIÓN Y CULTURA
VALPARAÍSO

DIRECCIÓN
DE PERSONAS



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

COMISIÓN CAHVDA



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

DIRECCIÓN
DE INCLUSIÓN



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

PROSECRETARÍA
GENERAL



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

DIRECCIÓN DE
EQUIDAD DE GÉNERO