



LEY N° 21.643 SOBRE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.



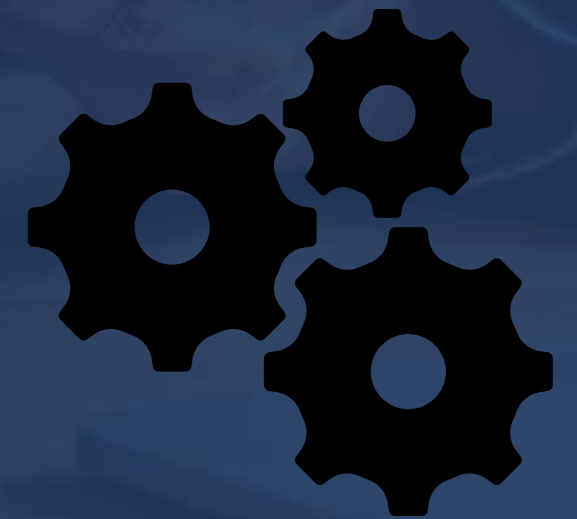
ECOSISTEMA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Derecho Internacional de DD.HH. irradia a nuestra normativa local:

- Ley Zamudio; Ley 21369 sobre acoso sexual, violencia de género y discriminación de género en IES (sept 2022);
- Ley 21675 sobre violencia de género (14 junio 2024);
- Ley Karin tiene su origen en el Convenio OIT 190 que entró en vigencia como Tratado de DD.HH. en Chile el 12 de junio de 2024. Luego, esta ley es complementada por varios documentos, tales como Dictamen D.T., Reglamento MINTRAB y Resolución SUCESO. (en carpeta proyecto de ley sobre debida diligencia DD.HH. y empresa)

DEBIDA DILIGENCIA

Todo es una cosa: **DEBIDA DILIGENCIA** en la prevención, investigación, sanción y reparación de violaciones a los derechos humanos en los espacios que controla la organización, de forma tal de hacer desaparecer la responsabilidad institucional, pasando a ser individual.



DEBIDA DILIGENCIA



La debida diligencia:

- **COMPROMISO** de respeto irrestricto a los DD.HH.
- **PREVENCIÓN:** Identificando los riesgos para evitar que se violen los DD.HH., estableciendo planes de acción vivos para evitar que se materialicen (ej. modificaciones de contratos, artefactos jurídicos, capacitaciones, inducciones a personal nuevo, focusgroup, comunicación en lenguaje amigable, erradicación de conductas no hostiles, pero caldo de cultivo de futuras conductas hostiles).
- **REPARACIÓN:** Investigación, sanción y reparación: Actuar cuando se han violentado los DDHH, identificando la causa para ir a la prevención (vuelvo al inicio), y también investigando, sancionando y reparando, incluso sacando a la persona de la organización.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género, incorporada por la ley, irradia la aplicación e interpretación de toda la ley laboral, no solo ley Karin. En ley Karin especial atención al acoso sexista o por razón de género: Ej “¿usted no debería estar cuidando a los niños’?”.



NOVEDADES



- PREVENCIÓN -Obligación de contar con Protocolo de Prevención para el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Deben incorporarse también conductas no hostiles ej, hacer callar a una mujer o explicarle algo que ya sabe o conductas machistas.
- EQUIVOCARSE UNA VEZ -Acoso laboral puede tener lugar en situaciones puntuales (pero verificándose los requisitos legales).
- LOS TERCEROS TAMBIÉN PUEDEN VIOLENTAR A NUESTRA GENTE -Incorpora concepto de violencia en el trabajo.

NOVEDADES



- D.T. CONTROLA LA INVESTIGACIÓN INTERNA DEL ACOSO LABORAL-Obligación de que los informes de investigación interna vayan a la D.T. para análisis de forma. Posibilidad de denuncias de tutelas laborales por vulneración de derechos humanos laborales.
- MÁS INFORMACIÓN A TRABAJADORES- Obligación de informar de todo al trabajador/a, incluyendo canales de denuncias por violación de sus derechos laborales y seguridad social, cómo denunciar bien, canales de denuncias internas y externas, opciones que tiene para denunciar estas conductas, etc.

CONDUCTAS RECOGIDAS POR LA LEY KARIN



ACOSO SEXUAL

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

- Ley 21369 establece definición más amplia que cumple el Derecho Internacional de DD.HH.: cualquier conducta indebida, de naturaleza sexual, no consentida o no deseada por quien la recibe, que genera un ambiente hostil en los espacios institucionales.

CONDUCTAS RECOGIDAS POR LA LEY KARIN

ACOSO SEXUAL

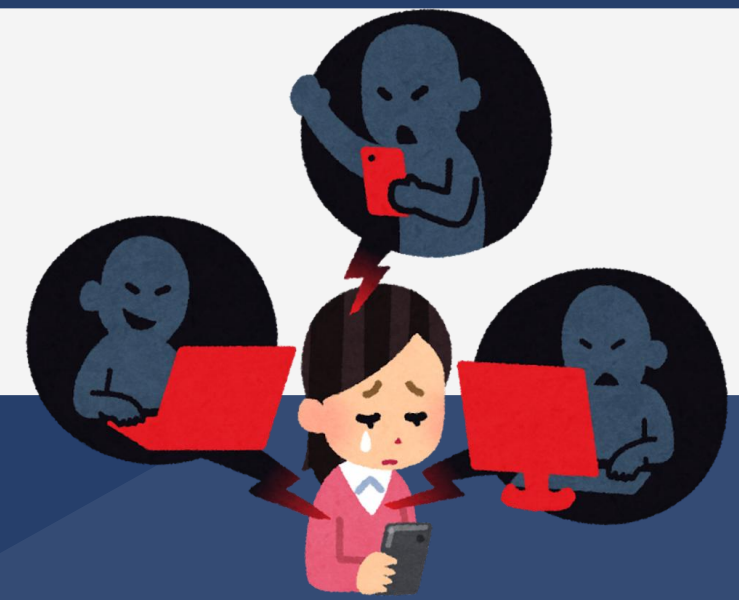
Se entenderá por tal, el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio (interpretación amplia), requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

EJEMPLOS



Deben concurrir requisitos de la conducta. Tocaciones de partes íntimas, invitaciones sutiles con connotación sexual, divulgación de imágenes sexuales, favores a cambio de sexo, bromas con connotación sexual, comentarios sexuales, etc.

CONDUCTAS RECOGIDAS POR LA LEY KARIN



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.

- **AGRESIÓN:** actos contrarios al derecho de otra persona
- **HOSTIGAMIENTO:** molestar o burlarse insistentemente de alguien o incitar a ello
- **MENOSCABO:** causar descrédito en la honra o fama de una persona
- **MALTRATO:** tratar mal de palabra u obra a alguien
- **HUMILLACIÓN:** herir el amor propio o dignidad

CONDUCTAS RECOGIDAS POR LA LEY KARIN



En consecuencia, requisitos para configurar el acoso laboral es necesario:

- 1) AGRESIÓN FÍSICA O DE AQUELLAS QUE AFECTAN MORALMENTE AL TRABAJADOR/A;
- 2) UNA O VARIAS VECES;
- 3) POR CUALQUIER MEDIO;
- 4) CAUSA EFECTO DE MENOSCABO, MALTRATO, O HUMILLACIÓN O QUE AMENACE O PERJUDIQUE SU SITUACIÓN LABORAL U OPORTUNIDAD EN EL EMPLEO (esta es la clave). En este último caso, tiene lugar cuando se crea ambiente hostil que pone en riesgo la situación laboral u oportunidades en el empleo.

CONDUCTAS RECOGIDAS POR LA LEY KARIN



EJEMPLOS

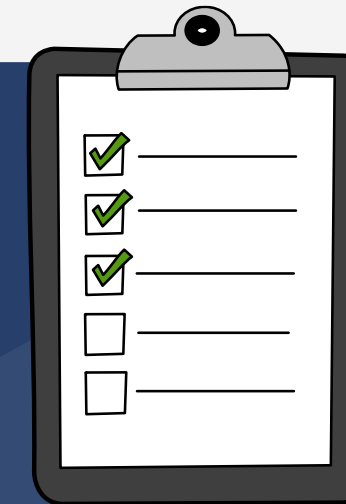
Deben concurrir requisitos de la conducta. Gritar a un compañero de trabajo, “hacerle la cama” o boicotear al jefe para que no pueda ejercer su jefatura, ningunear a un trabajador/a; humillarlo frente a sus compañeros de labores, quitarle funciones o dejar de copiarlo en mails o dejar de invitarlo a reuniones como forma de represalia, no dejar descansar a un trabajador en su feriado o cuando está con licencia médica, cambiarlo arbitrariamente de lugar de trabajo y dejarlo aislado; prohibir a trabajadores que hablen con otros trabajadores, burlarse de un trabajador/a, bromas por comportamientos de cuidado doméstico; asignarle tareas por debajo de sus capacidades como una forma de represalia, adoptar represalias por haber declarado como testigo, o haber hecho una denuncia (ojo indemnidad no es inmunidad), etc.

CONDUCTAS RECOGIDAS POR LA LEY KARIN

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Se entenderá 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.

EJEMPLOS



Que un tercero grite o agreda a un trabajador, o lo amenace con hablar con su jefe para que lo despidan, o acosar sexualmente, etc.

TIPOS DE ACOSO



- **Horizontal:** entre trabajadores de similar jerarquía en la empresa
- **Vertical descendente:** Proviene de quien ostenta un cargo jerárquicamente superior, que puede derivar de su posición en la empresa, su grado de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Vertical ascendente:** De un trabajador hacia quien ostenta un cargo jerárquicamente superior, que puede derivar de su posición en la empresa, su grado de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Mixto o complejo:** ejercido entre trabajadores horizontalmente, con conocimiento del empleador, quien no toma ninguna medida o incurre en misma conducta de acoso. También cuando coexiste acoso vertical ascendente y descendente

PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN



- Tanto el protocolo como el procedimiento deben estar en el RIOHS. Plazo límite: 30 días para investigar.
- Deben respetar principios y directrices que señala la autoridad administrativa ej, privacidad, confidencialidad, perspectiva de género, no revictimización, celeridad. Trabajador debe ser informado de sus opciones para denunciar:
- ¿Cómo denunciar? Denuncias pueden ser verbales o electrónicas (constancia escrita de todo el procedimiento y declaraciones de las partes deben ser escritas, en papel y firmadas por hoja).

PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN



¿Dónde denuncio?

1) Ante la empresa: Puede ser verbal (se levanta acta) o escrita (debe cumplir requisitos del Reglamento) Acá la empresa puede decidir si investiga ella o lo deriva a la DT y debe informarse de cual opción se tomó a la parte denunciante, por escrito. Investigador debe ser preferentemente experto en DDHH, pudiendo ser externo, y debe ajustarse fielmente a los principios y directrices contenidas en Reglamento ej, perspectiva de género, confidencialidad, celeridad, objetividad, buen trato, debido proceso, etc. Informe final debe cumplir requisitos del Reglamento. Ej, análisis de evidencia, medidas correctivas, propuesta de sanciones, etc. SIEMPRE DEBEN ADOPTARSE MEDIDAS DE RESGUARDO y PROTECCIÓN (para proteger salud, seguridad, revictimización), incluyendo asistencia temprana psicológica a través del organismo administrador. (DT fiscalizará). El informe se remite a la DT quien tiene 30 días para pronunciarse en relación a la forma (si nada dice se aprueba) y luego corren 15 días para adoptar la decisión.

PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN



¿Dónde denuncio?

2) Ante la DT: Realiza investigación y pide medidas de resguardo.