

Julio 2024

Ley Karin: Visión Psicosocial

Asociación Chile de Seguridad

Contexto

Promulgación Ley 21.643



DIARIO OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.750 | Lunes 15 de Enero de 2024 | Página 1 de 10

Normas Generales
CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
LEY NÚM. 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

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniela Ciccardini Milla, Camila Musante Müller y Ximena Osandón Irazabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo,

Proyecto de ley:


"Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

- En el artículo 2°:
 - Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:
"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:
 - El 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.
 - El acoso laboral, entendiéndose por tal 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 menosprecio, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
 - La violencia en el trabajo 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."
 - Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".
- En el numeral 12 del artículo 154:
 - Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:
"12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en

La ley N° 21.643, publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024, modifica el Código del Trabajo para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo.

La SUSESO entregó directrices a los OAL este 07 de junio. Dirección del trabajo entregó directrices el 02 de julio .

La ley entrará en vigencia el día 01 de agosto del 2024



CIRCULAR N° 3813
Santiago, 07 de junio de 2024.
Correlativo Interno N° AU08-2024-00279

ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTROS ASPECTOS CONTENIDOS EN LA LEY N°21.643 (LEY KARIN)

IMPORTE INSTRUCCIONES A LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y EMPRESAS CON ADMINISTRACIÓN DELEGADA Y MODIFICA LOS TÍTULOS II Y III DEL LIBRO III, DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES, LOS TÍTULOS I Y II DEL LIBRO IV, PRESTACIONES PREVENTIVAS Y EL TÍTULO I DEL LIBRO V, PRESTACIONES MÉDICAS, TODOS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744

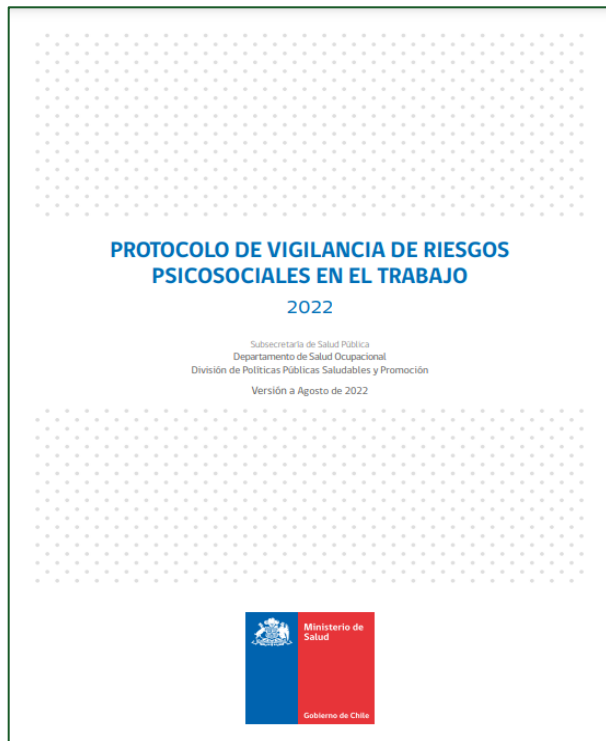
1



Fortalecimiento de la prevención y sanción del acoso y violencia laboral.

Relevancia en las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral.

“Los procedimientos han de ajustarse a los siguientes principios: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”.



Preguntas del cuestionario CEAL-SM

Las preguntas del cuestionario CEAL-SM SUSESO para la dimensión violencia y acoso (VA) son:

- ▶ 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?

¿Qué dice la ley?

Ley 21.643

DIARIO OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.750 | Lunes 15 de Enero de 2024 | Página 1 de 10

Normas Generales
CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
LEY NÚM. 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

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniela Cicardini Milla, Camila Mirante Müller y Ximena Osandón Irarrizabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo,

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2°:
 - a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:
"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:
 - a) El 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.
 - b) El acoso laboral, entendiéndose por tal 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.
 - c) La violencia en el trabajo 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."
 - b) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".
2. En el numeral 12 del artículo 154:
 - a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:
"12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en

Modificaciones al código del trabajo:

■ Actualización de definición de acoso laboral

Anteriormente, para que una situación se calificara de acoso laboral, la agresión u hostigamiento debía reiterarse en el tiempo, siendo un requisito esencial. La ley cambia este requisito, no siendo exigible la reiteración para que una situación califique de acoso laboral, bastando una única manifestación para que pudiere ser calificada de acoso

■ Incorporación del concepto "violencia en el trabajo".

Se agrega en el artículo 2°, letra c) del Código del Trabajo, el concepto de violencia en el trabajo, siendo 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."

■ Modificaciones a los reglamentos internos de las empresas

■ Fortalecimiento de la prevención y sanción del acoso y violencia laboral

¿Qué dice la ley?

Ley 21.643



Modificaciones al código del trabajo:

- Inclusión del concepto “perspectiva de género” como principio rector en las relaciones laborales.

El artículo 2° del Código del Trabajo es modificado, pasando a establecer que: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género...”.

Su aplicación implica: “...la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.”

DIARIO OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.750 | Lunes 15 de Enero de 2024 | Página 1 de 10

Normas Generales
CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
LEY NÚM. 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

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniela Cicardini Milla, Camila Mirante Müller y Ximena Osandón Irarrizabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo,

Proyecto de ley:

“Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2°:
 - a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:
“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:
 - a) El 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.
 - b) El acoso laboral, entendiéndose por tal 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.
 - c) La violencia en el trabajo 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.”
 - b) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase “u origen social,” por la siguiente: “, origen social o cualquier otro motivo,”.
2. En el numeral 12 del artículo 154:
 - a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:
“12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en

CVE 2437267 | Director: Felipe Andrés Perrot Diaz | Mesa Central: 600 712 0001 | Email: consultas@diariooficial.cl
Site Web: www.diariooficial.cl | Dirección: Dr. Torres Bosman N° 111, Providencia, Santiago, Chile

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diariooficial.cl

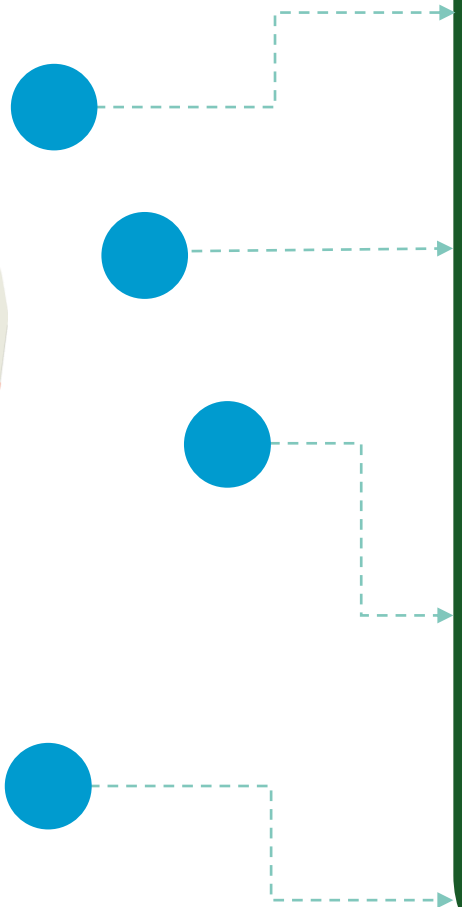
Contexto

Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley 21.643 (ley Karin)

- Este viernes 7 de junio la Superintendencia de Seguridad Social publicó la circular N° 3813, la cual imparte instrucciones a los organismos administradores del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16.744), sobre la asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley N° 21.643



Obligaciones entidades empleadoras



- 1** Elaborar, implementar, difundir y sensibilizar el **protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.**
- 2** Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**
- 3** Informar a las **personas trabajadoras los canales de denuncia** de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral.
- 4** Proporcionar a la persona afectada **atención psicológica temprana.**

Obligaciones entidades empleadoras

Ley 21.643

Protocolo de Prevención

Politica de
Prevención

Sensibilización
y capacitación

Actualización
matrices de
riesgo

Atención psicologica Temprana

Informar
posibilidad de
atención

Solicitar
contención
inmediata

Permitir
evaluación flujo
EPSM

Protocolo de investigación y sanción

Informar
protocolo

Generar
medidas de
resguardo

Entrega
antecedentes a
DT luego de
investigación

Debe incorporarse al reglamento interno el **protocolo de prevención** y el **procedimiento de investigación y sanción**.

El reglamento interno debe ser puesto a disposición del sindicato un mes antes de su publicación y este debe estar publicado al momento de la entrada en vigencia de la ley 21.643, el 01 de agosto de 2024, es necesario actualizar el reglamento interno antes del 01 de julio de 2024.

Dado que el reglamento a los cuales deben ajustarse los procedimientos de investigación y sanción fue liberado el 02 de julio de 2024, se puede incorporar en el reglamento interno el siguiente párrafo:

“El procedimiento de investigación deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Asimismo, las investigaciones deberán ajustarse a las directrices establecidas por el Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para el efecto.”



Del procedimiento de investigación

Ley 21.643



- La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal se debe levantar acta
- Podrá ser realizada frente al empleador o a la Inspección del Trabajo. 2 días desde la notificación para adoptar medidas de resguardo.
- Se deberán adoptar medidas considerando la gravedad de los hechos denunciados. Entre las medidas se encuentra la atención psicológica temprana.
- Recibida la denuncia, el empleador podrá realizar una investigación interna, o en el plazo de 3 días, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que la efectúe.
- La investigación debe ser llevada por escrito y concluir en el plazo máximo de 30 días.
- Sobre la aprobación del informe y sus conclusiones por la Inspección del Trabajo. Finalizada la investigación, tanto esta como sus conclusiones deberán ser remitidas a la Inspección del Trabajo, quien habrá de pronunciarse en el plazo máximo de 30 días.
- De concluir el caso con la calificación de acoso sexual o laboral: 15 días para aplicar medidas o sanciones
- En igual plazo, las medidas o sanciones serán informadas al denunciante y el denunciado/a.
- Se podrá aplicar el despido de conformidad al artículo 160 N°1, letras b) y f). La sanción aplicable en caso de acoso laboral podrá depender de la gravedad del mismo, según se consigne en las conclusiones del informe.

Del procedimiento de investigación

Ley 21.643



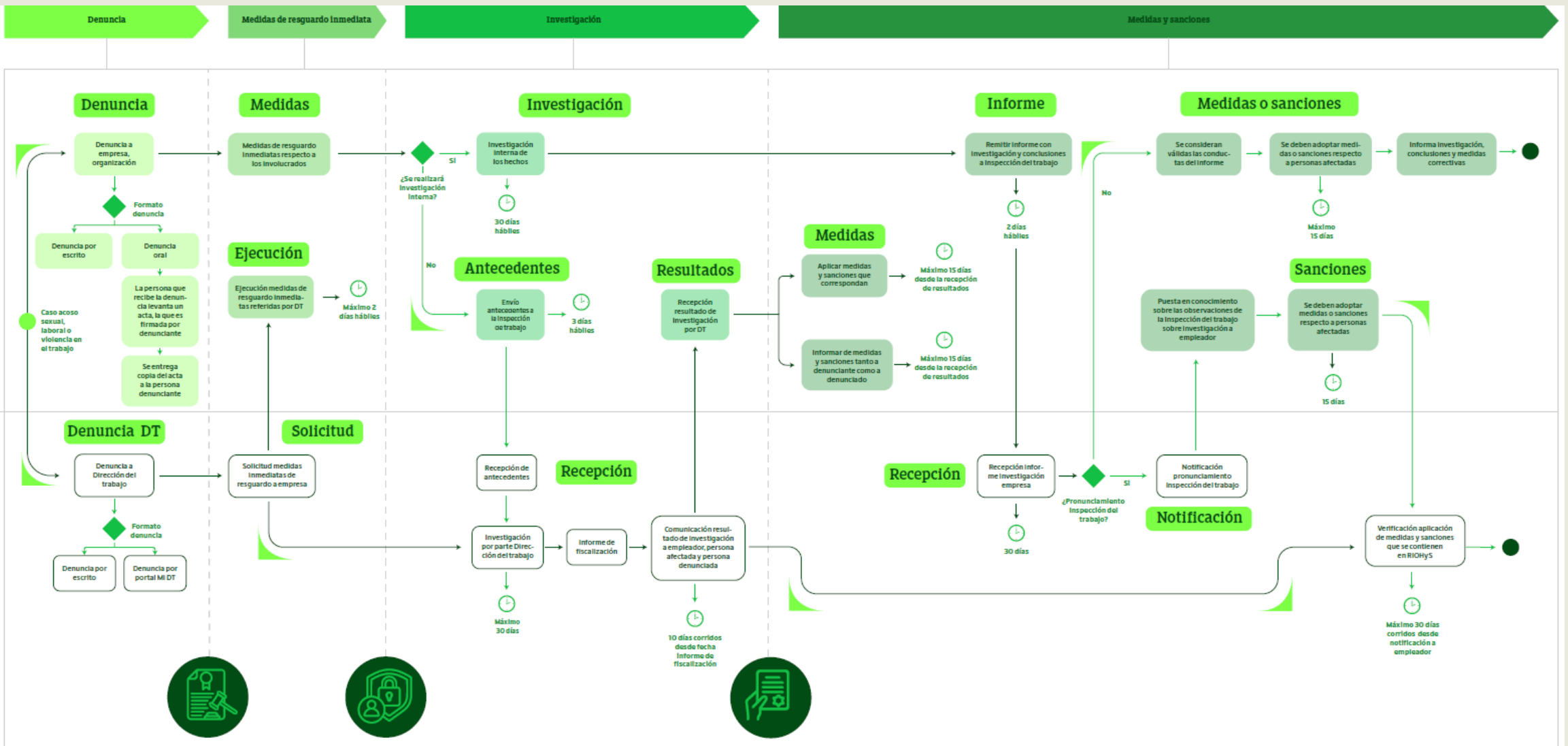
- Deber de especialización para las investigaciones. El investigador deberá contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- Deber de informar canales de denuncia frente a los actos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo que puedan constituir delito (artículo 211-E, inciso final del Código del Trabajo).

Flujo de denuncia, investigación y sanción

Flujo procedimiento de investigación y sanción

Empresa establecimiento o servicio

Dirección del trabajo



¿De qué hablamos cuando hablamos de violencia?



1

Ejercicio del poder

2

Intensidad

3

Frecuencia

4

Sensación subjetiva de ser victima

¿De qué hablamos cuando hablamos de violencia en el trabajo?



1

Abuso de poder
(Implícito)

2

Diminutivo como
descalificativo

3

Frases pasivos
agresivos

¡Si no estás conforme con tu trabajo,
encontraremos a **alguien que sí!**

¡Aquí se hace lo que **yo digo!**

¡Deja todo lo que estás haciendo y
encárgate de esto **ahora!**

¡No te pago para **pensar!**

¡Tráigame soluciones, **no problemas!**

¡Agradece que como está la situación
tengas trabajo!

4

Incivility

No saludar
No almorzar con
alguien
Copiar a todos en
los correos para
presionar, etc.

5

Bromas
desagradables

Machismo

Chismes

Manifestaciones de violencia en el trabajo



Abuso de poder

Agresiones
verbales

Ataques a la
vida privada

Aislamiento

Abuso de poder

Objetivos
inalcanzables

Control desmedido

Denegación
injustificada de
tiempo libre

Agresiones verbales

Ataques a la vida privada

Aislamiento

Abuso de poder

Agresiones
verbales

Gritar

Insultar

Criticas
permanentes

Amenazas verbales

Ataques a la
vida privada

Aislamiento

Abuso de poder

Agresiones
verbales

Ataques a la
vida privada

Aislamiento

Mofarse de
características

Imitar gestos o
voces del acosado

Ataques a las
actitudes y
creencias políticas
o religiosas

Abuso de poder

Agresiones
verbales

Ataques a la
vida privada

Aislamiento

Asignar tareas sin
sentido

Atacar con
aislamiento social

Rehusar la
comunicación con
una persona a través
de miradas y gestos

Violencia sexual laboral

- Chantaje sexual / Acoso quid pro quo / De intercambio
- Acoso ambiental / Acoso sexual por ambiente de trabajo hostil

Consentimiento

¿Qué conductas sanciona la Ley Karin?

Acoso Sexual

“Es cuando una persona realiza, 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 trabajo”



Manifestaciones específicas de Acoso Sexual

01

Gestos y piropos lascivos

02

Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales

03

Presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir

04

Acercamientos o contactos físicos innecesarios

05

Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos

06

Requerir información sobre actividades de índole sexual

¿Qué considera la Asesoría?

Objetivo – Asesoría Difusión Ley Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley 21.643)



Permite sensibilizar y guiar al empleador en la implementación de la Ley 21.643 compartiendo herramientas de apoyo y asesoría técnica inicial correspondiente.



- ✓ En esta asesoría apuntamos a dos de nuestras obligaciones como OAL según la ley que son las siguientes:
 - ✓ **Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**, la sensibilización y difusión (Art. 211-A del Código del Trabajo y Art. 14 Ley N°18.575)
 - ✓ Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la **asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.

Sensibilización y focalización – Asesoría Difusión Ley Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley 21.643)

Para la implementación de la Ley 21.643 contamos con 52 herramientas para apoyar a nuestras organizaciones en la implementación de la Ley 21.643, considerando fichas técnicas, formatos, cápsulas, campañas, entre otras.

Por ello, contamos con un **KIT Ley 21.643** que es el núcleo de la asesoría difusión.

KIT Ley 21.643

- 1.PPT Presentación Ley 21.643
- 2.Ficha técnica I y II Ley 21.643
- 3.Acta de designación de responsable de implementación Ley 21.643
- 4.Instructivo para la actualización MIPER en base a la Ley 21.643
- 5.Formato MIPER
- 6.Formato Reglamento Orden Higiene y Seguridad
- 7.Ficha técnica actualización reglamento interno
- 8.Manual para la generación de una política de prevención del acoso laboral , sexual y de violencia en el trabajo
- 9.Manual protocolo prevención SUSESO (Formato general o formato instituciones públicas)
- 10.Carta gantt implementación Ley 21.643
- 11.Decreto 21 DT - Procedimiento de denuncia e investigación de actos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Sensibilización y focalización – Asesoría Difusión Ley Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley 21.643)

De qué hablamos cuando hablamos de violencia en el trabajo

Prevención de violencia en el trabajo

La promulgación de la Ley 21.643 marcó un hito significativo en la legislación laboral chilena al abordar de manera integral la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el ámbito del trabajo. Publicada en el Diario Oficial el 01 de agosto de 2024, esta ley otorga el rango de ley a esta materia, equiparando su jerarquía con la Ley 20.608, que regula la prevención de violencia en el trabajo.

Además de tener un carácter de prevención de violencia en el trabajo, el procedimiento de denuncia e investigación de acoso laboral, la ley 21.643 incorpora a todos los trabajadores en un conjunto de violencia, completa los procedimientos de denuncia y el procedimiento de gestión que se aplican para efectos de ley 20.608, incorpora modificaciones sustanciales a la ley 20.608 y a la ley 20.608, incorpora modificaciones sustanciales a la ley 20.608 y a la ley 20.608, incorpora modificaciones sustanciales a la ley 20.608 y a la ley 20.608.

A. El acoso sexual entendido como por ser de género por ser sustancial en forma sostenida, por cualquier medio, explotando la posición de superioridad o de autoridad que el acosador tiene sobre el trabajador y que atenta contra su dignidad o integridad física o psicológica.

B. El acoso laboral entendido como por ser de género por ser sustancial en forma sostenida, por cualquier medio, explotando la posición de superioridad o de autoridad que el acosador tiene sobre el trabajador y que atenta contra su dignidad o integridad física o psicológica.

C. La violencia en el trabajo entendida como por ser de género por ser sustancial en forma sostenida, por cualquier medio, explotando la posición de superioridad o de autoridad que el acosador tiene sobre el trabajador y que atenta contra su dignidad o integridad física o psicológica.

Manual para el manejo de lenguaje y representaciones de igualdad de género, diversidad e inclusión

Asociación Chilena de Seguros

Decálogo de los buenos tratos

- 01 SALUDÉMONOS,** cuidándonos.
- 02 RESPETÉMONOS,** reconociendo y respetando los estilos de vida de los demás.
- 03 ESCUCHÉMONOS,** escuchando con empatía y respetando las opiniones de los demás.
- 04 MODERÉMONOS,** escuchando y respetando las opiniones de los demás.
- 05 SEAMOS AMABLES,** tratando a los demás con respeto y empatía.
- 06 RECONOZCAMOS NUESTROS ERRORES,** reconociendo y respetando los errores de los demás.
- 07 PIDAMOS PERDÓN,** reconociendo y respetando los errores de los demás.
- 08 PIDAMOS POR FAVOR,** reconociendo y respetando los errores de los demás.
- 09 TENGAMOS PACIENCIA,** escuchando y respetando las opiniones de los demás.
- 10 TRABAJEMOS EN EQUIPO,** reconociendo y respetando los errores de los demás.

Modificaciones legales en torno a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley 21.643)

Ley 21.643
Publicada el 01 de agosto de 2024 en el Diario Oficial, modifica el Código del Trabajo abarcando la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el ámbito del trabajo. Esta ley entró en vigencia el 01 de agosto de 2024.

Coexistencia más relevante de la nueva ley

- Modificaciones al Código del Trabajo:** La ley modifica el Código del Trabajo para incorporar y reforzar disposiciones específicas relacionadas con la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo.
- Alcance de la ley:** Esta ley aplica a la normalidad laboral para garantizar la prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el ámbito del trabajo, así como a los trabajadores que realizan labores dentro de las empresas de servicios, así como a los trabajadores que realizan labores dentro de las empresas de servicios.
- Protección de la Prevención del Acoso:** Obliga a las empresas y organizaciones a implementar acciones de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, asegurando la adopción de medidas preventivas adecuadas en todos los niveles organizacionales.
- Definiciones Claras y Medidas de Sanción:** Establece definiciones claras de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, así como medidas específicas de sanción.

Herramientas COMPLEMENTARIAS

- Manual constitución de una comisión para la implementación Ley 21.643. Una buena práctica.
- Ficha Técnica ¿De qué hablamos cuando hablamos de violencia laboral?
- Directrices respecto a empresas con menos de 10 personas.
- Formato para la comunicación por parte de la alta gerencia de la política.
- Política de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Decálogo de los buenos tratos
- Evaluación RPSL, violencia, acoso en CT de menos de 10 personas
- Ficha técnica de conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
- Ficha técnica inducción en temáticas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Ficha técnica violencia física y medidas físicas de protección.
- Manual medidas para mitigar la violencia doméstica en el mundo del trabajo
- Manual para el manejo de lenguaje y representaciones de igualdad de género y diversidad.
- Manual para generar señalética en torno al buen trato y respeto en la organización.



achs seguro laboral

**CONOCE
NUESTROS CURSOS
SOBRE PREVENCIÓN DEL
ACOSO LABORAL, SEXUAL
Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

¿DE QUÉ TRATA LA LEY KARIN?



La Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, es un hito importante en la **prevención e intervención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**. La ley modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para incorporar disposiciones específicas relacionadas con la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el ámbito laboral. De este modo, exige a las empresas públicas, privadas y organismos estatales implementar protocolos de prevención en esta problemática, asegurando la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta ley, publicada en enero de este año, entra en vigencia el 1 de agosto del 2024. Redefine lo que es el acoso laboral, eliminando la necesidad de que las conductas de hostigamiento se repitan para ser consideradas como delito. Así, también se amplían las conductas laborales prohibidas, tanto de origen físico como psicológico.

La Ley N°21.643 establece que las entidades públicas y privadas **deben contar con protocolos de prevención** del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, para dar como resultado entornos laborales donde prime el respeto mutuo.

¿QUÉ INCLUYE NUESTRA ASISTENCIA TÉCNICA?

- Cursos sobre prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Cursos sobre perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo.
- Cápsulas informativas.
- Manuales de protocolo de prevención.
- Manual para política de prevención de violencia.
- Fichas técnicas.
- Decálogo de buenos tratos.
- Formato de reglamento interno.
- ¡Mucho más!



CONOCE NUESTRA OFERTA DE CURSOS



NUEVO

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En este curso podrás comprender sobre el acoso sexual, laboral, ciberacoso y violencia en el trabajo, para **implementar medidas de prevención**.

Contenidos:

- Implicancias de la Ley N° 21.643, principales definiciones y manifestaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Aspectos fundamentales del ciberacoso.
- Vulneración de derechos fundamentales.



Disponible en:
E-Learning



Dirigido a:
Jefaturas



3 horas

PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA LEY N° 21.643: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En esta charla podrás conocer los principales elementos de la Ley N° 21.643, enfocada en la **prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo**.

Contenidos:

- Alcances de la Ley y principales definiciones.
- Modificaciones a los cuerpos legales.
- Principales manifestaciones de acoso y violencia en el trabajo.



Disponible en:
Presencial Streaming



Dirigido a:
Todas las personas



1 hora

ACOSO LABORAL

En este curso conocerás en toda su amplitud las dinámicas en torno al acoso laboral y sus implicancias, **con el fin de implementar medidas de prevención para entornos laborales sanos**.

Contenidos:

- Tipos de violencia, fases y grados de acoso.
- Factores organizacionales que contribuyen al acoso.
- Prevención y acciones frente al acoso laboral.



Disponible en:
Presencial Streaming



Dirigido a:
Jefaturas



2 horas

ACOSO SEXUAL EN AMBIENTES LABORALES: CONSECUENCIAS, DETECCIÓN Y RESPUESTA OPORTUNA

En este curso podrás conocer sobre el acoso sexual y su impacto, abordando procedimientos de **protección a las víctimas al ser detectado en ambientes laborales**.

Contenidos:

- El acoso sexual, sus tipos, gravedad y cómo detectarlo.
- Entendiendo a la víctima de acoso sexual.
- Acción contra el acoso sexual laboral.



Disponible en:
Presencial Streaming



Dirigido a:
Todas las personas



2 horas

CONOCE NUESTRA OFERTA DE CURSOS



PREVENCIÓN DEL CIBERACOSO EN LOS LUGARES DE TRABAJO

En esta charla podrás conocer la dinámica del ciberacoso en el trabajo para **identificar su manifestación e intervenir oportunamente en favor de las víctimas**.

Contenidos:

- Implicaciones legales en torno a los distintos tipos de acoso en los lugares de trabajo.
- El ciberacoso y manifestaciones de violencia.
- Intervenciones en contra de la violencia en el trabajo.



Disponible en:
Presencial Streaming



Dirigido a:
Todas las personas



1 hora

DIMENSIÓN VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

En este curso podrás comprender el grave impacto de la violencia y acoso en el trabajo, **identificando su origen según el cuestionario CEAL-SM para su intervención**.

Contenidos:

- La dimensión de violencia y acoso desde el cuestionario CEAL-SM.
- Las implicancias de la violencia y acoso.
- Interviendole la violencia y acoso laboral.



Disponible en:
Presencial Streaming



Dirigido a:
Todas las personas



2 horas

VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN AMBIENTES LABORALES

En este curso podrás conocer sobre los factores de riesgos psicosociales que afectan a quienes trabajan y sus derechos fundamentales para la **promoción de ambientes laborales sanos**.

Contenidos:

- Los factores de riesgo psicosocial y las leyes de protección a las personas trabajadoras.
- Los alcances de la vulneración de derechos.
- Promoción de ambientes laborales sanos.



Disponible en:
Presencial Streaming



Dirigido a:
Todas las personas



2 horas

PRÓXIMAMENTE

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PRÓXIMAMENTE

PREVENCIÓN DEL SUICIDO EN ENTORNOS LABORALES

Te invitamos a conocer más visitando nuestra página web



¡CONOCE MÁS!

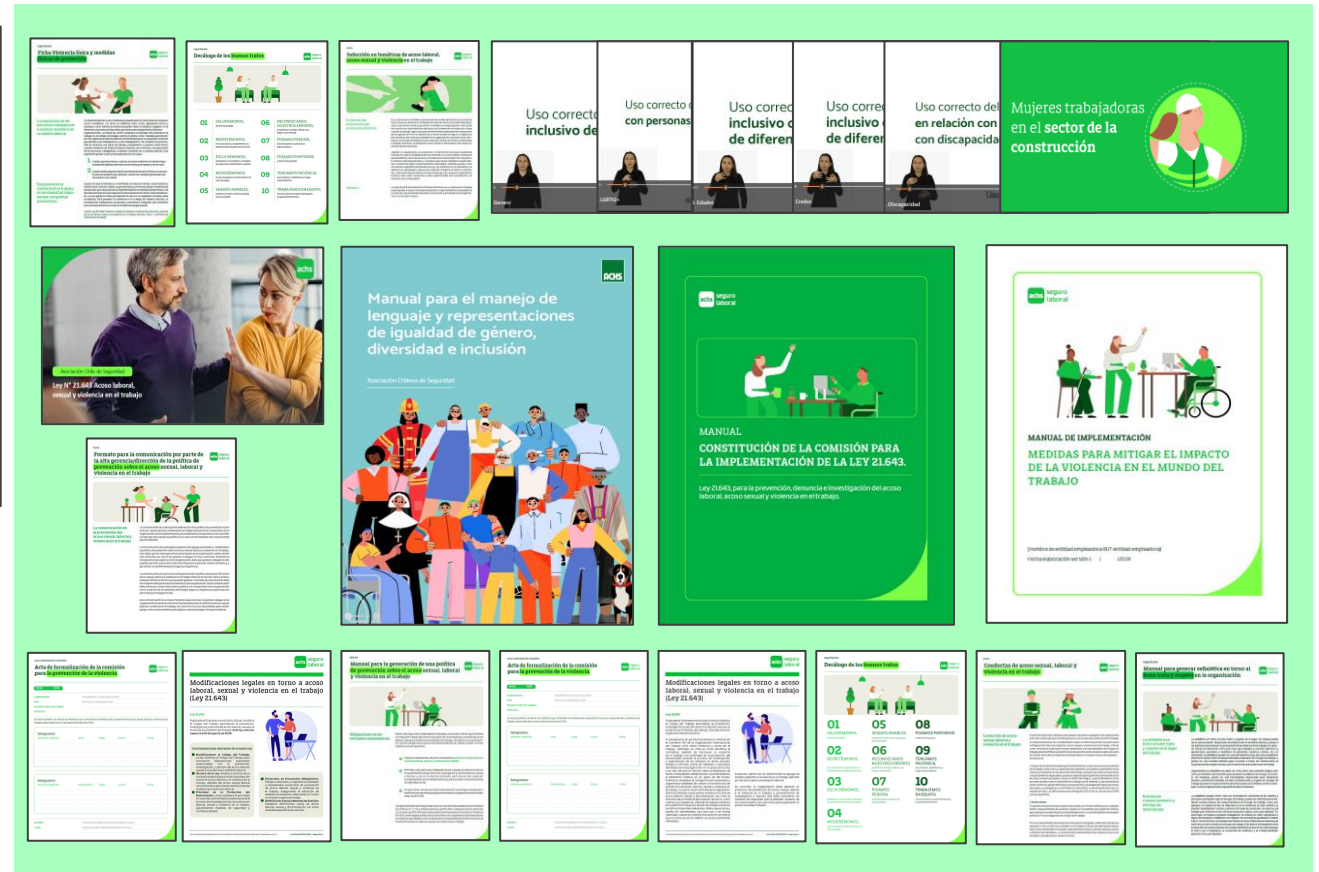
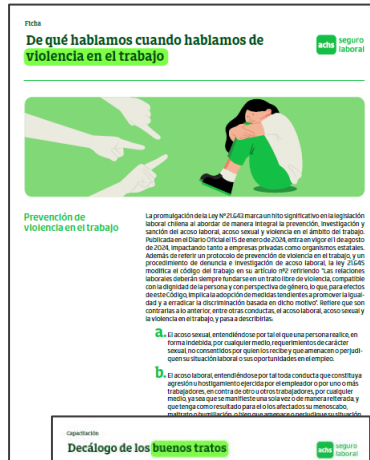


Obligaciones Organismo administrador ley 16.744

Asistencia técnica Achs



En su rol como OAL, la Achs pone a disposición de las empresas adheridas el protocolo de prevención, para que estas lo implementen al interior de sus organizaciones, así como herramientas de sensibilización, difusión y capacitación.






 Call center 600 600 2247

 Rescate 1404

 Sedes

 Canal de denuncias



NOSOTROS ▾

TRABAJADORES ▾

EMPRESAS ▾

SERVICIOS EN LINEA

EN CASO DE ACCIDENTE

SÚMATE A LA ACHS

 INGRESA ▾

ACHS > Buen trato > [Descargas habilitadas](#)

¿Qué es buen trato?

no subimos el tono.

nada sexual: miradas, comentarios, gestos...

ni pelambres, ni burlas, ni ofensas.

ni siquiera en broma



Conoce las herramientas para tu equipo de trabajo

**aquí
PURO
buen
trato**

 (ALLÁ TAMBIÉN)



