



GUÍA DE BOLSILLO LEY KARIN 21.643

E
C
I
D
N
I

- ¿Qué es la ley Karin?03
- Acoso Sexual04
- Acoso Laboral05
- Violencia en el Trabajo.....07
- Conductas incívicas08
- Sexismo.....09
- Obligaciones de la Municipalidad 10
- Obligaciones de las y los funcionarios públicos.....11
- Derechos de las y los funcionarios públicos.....11
- Protocolo de Prevención.....12
- Comité de Gestión Preventiva y Apoyo Psicosocial..... 13
- Protocolo de Investigación y Sanción..... 15
- Sanciones y Medidas Correctivas.16

¿QUÉ ES LA LEY KARIN?



La Ley Karin entró en vigencia el 1 de agosto de 2024, su objetivo es fortalecer entornos laborales saludables, a través de medidas de prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia en el trabajo.

La ley impone a las Municipalidades la obligación de promover ambientes laborales saludables, implementar políticas y prácticas orientadas a la prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, a promover el buen trato, el respeto a la dignidad de las personas, la promoción de la salud mental y el bienestar de los y las funcionarios y a fortalecer los procedimientos de investigación y sanción.

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. Art. 13 ley 18.575

CONDUCTAS QUE SANCIONA LA LEY

- Acoso Sexual
- Acoso Laboral
- Violencia en el Trabajo

ACOSO SEXUAL



Aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Artículo 2 Código del Trabajo.

A MODO DE EJEMPLO¹



Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.



Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.



Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.



Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.



En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

ACOSO LABORAL

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 amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”



A MODO DE EJEMPLO₂



Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.



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 un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.



El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona



Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

EJEMPLOS



Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.



Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar



Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.



Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto



Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.



En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, mal-trato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de Empleo

TIPOS DE ACOSO LABORAL

VERTICAL

Hostigamiento entre personas que estén en posición jerárquica distinta, puede ser ascendente o descendente.



HORIZONTAL:

Hostigamiento entre compañeros de trabajo en posición similar o equivalente.



CONDUCTAS QUE NO SON CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL⁶

- Conductas relativas a comentarios y consejos legítimos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias del desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones y cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respecto de los derechos fundamentales y no sea usado como mecanismo de hostigamiento y agresión.
- Informes de desempeño y precalificaciones
- Asignar y programar cargas de trabajo
- Solicitar trabajos extraordinario que corresponda, de acuerdo a las necesidades del servicio
- Conflictos ocasionales que no perduran en el tiempo
- Estrés derivado del exceso de trabajo
- La implementación de la Política de la Municipalidad o medidas disciplinarias.
- Condiciones de trabajo laborales precarias debido a infraestructura deficiente
- Jornadas de trabajo extensas de manera puntual
- Críticas aisladas referidas al rol o a las funcionarias en el trabajo.
- Amonestación del jefe directo por errores reiterados o el no cumplimiento de deberes o funciones

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Son aquellas conductas que afectan a las personas trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros. Artículo 2 Código del Trabajo.

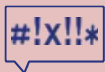
A MODO DE EJEMPLO₃



Robo o asaltos en el lugar de trabajo



Gritos o amenazas



Uso de garabatos o palabras ofensivas



Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas



Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o de su potencial Muerte

CONDUCTAS INCÍVICAS

Si bien estas conductas no las define la ley, de no gestionarse bien, pueden escapar y convertirse en acoso

Comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surgen del descuido de las normas sociales, puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia.

A MODO DE EJEMPLO⁴

- Gritar o hablar en tono de voz agresivo
- Gestos físicos no verbales hostiles y/o discriminatorios.
- No respetar los espacios personales del resto de las personas.
- No mantener especial reserva de información que se ha dado en el contexto personal por otra persona del trabajo. (No si es delito o acoso laboral y/o sexual)

SEXISMO

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

A MODO DE EJEMPLO⁵

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades
- Humor o chistes sexistas
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos
- Silenciamiento o ninguneo
- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que terminen
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DE LA MUNICIPALIDAD?

- 1 Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y un procedimiento de investigación y sanción
- 2 Poner a disposición de las personas funcionarias el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción
- 3 Identificar los factores de riesgo asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
- 4 En base a los riesgos identificados y evaluados, implementar medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
- 5 Capacitar sobre riesgos identificados y evaluados considerando medidas para mitigar y erradicar dichos riesgos y sobre mecanismos de investigación y denuncia
- 6 Ajustar las investigaciones a los principios de confidencialidad, imparcialidad, Celeridad y perspectiva de género, respecto de este último principio asegurar que tanto las personas afectadas como los testigos no sean revictimizados y sean protegidos contra represalias
- 7 Solicitar a su organismo fiscal que cuente con formación en materia de acoso, derechos fundamentales y género, para que sea quien realice la investigación a través de sumarios administrativos
- 8 Informar semestralmente los canales de denuncia
- 9 Monitorear el cumplimiento del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y incorporar los avances que resulten de las evaluaciones y mediciones constantes en los espacios laborales

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES QUE TIENEN LAS Y LOS FUNCIONARIOS?

1 Cumplir con las normas de los protocolos en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

4

Cooperar en la investigación de casos de acoso y violencia, cuando sea requerido y mantener la confidencialidad.

2

Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia en el trabajo.

5

Tomar conocimiento del procedimiento de investigación y sanción.

3

Tomar conocimiento del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

6

Obligación de denunciar las faltas disciplinarias y/o administrativas de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones,

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LAS Y LOS FUNCIONARIOS?

INFORMACIÓN

Derecho a ser informadas sobre el protocolo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y de los resultados de las evaluaciones y medidas que se implementarán para su cumplimiento y sobre el procedimiento de denuncias y sanciones.

SEGURIDAD

Derecho a trabajar en un entorno libre de violencia y acoso.

DENUNCIAR

Derecho a denunciar conductas de violencia y acoso.

CANALES

Derecho a conocer los canales de denuncia de la violencia y el acoso, así como exigir el cumplimiento de las normas de prevención, investigación, y sanción de tales conductas.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

CONTENIDO

MATRIZ DE RIESGOS

- Identificar los peligros y factores de riesgos psicosociales asociados al acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- Medidas con objetivos medibles para prevenir los riesgos psicosociales y controlar su eficacia y mejora continua
- Acciones concretas a realizar para poder ejecutar las medidas preventivas determinadas.
- Identificar a los responsables de llevar a cabo las acciones concretas.
- Plazos en los que se deben llevar a cabo las acciones.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Medidas para informar y capacitar a las y los funcionarios sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deben adoptarse, los derechos y responsabilidades de las y los funcionarios y la Municipalidad..

MEDIDAS RESGUARDO PRIVACIDAD Y HONRA

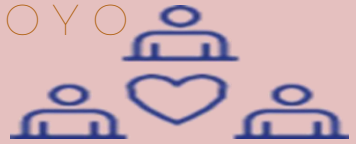
- Medidas de resguardo, de protección a la honra y privacidad de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

A QUIENES: Todas las personas que trabajan en y para la Municipalidad, sean de planta, a contrata, suplencia, honorarios, personal Código del Trabajo, Concejales, alumnos en práctica y a los terceros ajenos a la relación laboral cuando corresponda.

DÓNDE: En el lugar de trabajo, durante el trabajo, en relación al trabajo o como resultado de éste.

COMITÉ DE GESTIÓN PREVENTIVA Y APOYO PSICOSOCIAL

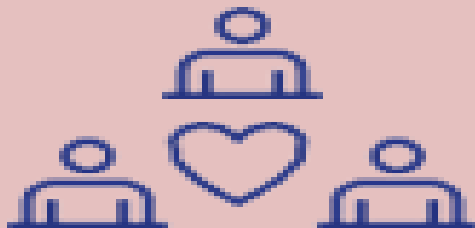


Funcionará como un soporte integral que combine prevención, atención, orientación y seguimiento para erradicar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, promoviendo ambientes laborales saludables y seguros.

FUNCIONES:

- Promoción de la cultura organizacional: Fomentar los valores de respeto, igualdad de género, buen trato y trabajo en equipo, promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo.
- Sugerir planes, instancias o estrategias de intervención: Para restablecer ambientes laborales en los equipos involucrados.
- Apoyar y promover la difusión de la Política y Protocolo de Prevención y Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo velando porque se cumpla con la matriz de riesgo.
- Previo a la existencia de denuncias, actuar para mediar en los conflictos laborales que se den dentro de la Municipalidad.
- Orientar sobre la denuncia: Informar sobre los mecanismos de denuncia y orientar sobre el proceso de la denuncia.

COMITÉ DE GESTIÓN PREVENTIVA Y APOYO PSICOSOCIAL



FUNCIONES:

- Gestionar que se ejerzan las medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto, luego que concluya una investigación.
- Identificar los factores de riesgos psicosociales.
- Estará encargado del diseño de las medidas de prevención.
- Realizará el monitoreo del cumplimiento de las medidas de prevención.
- Realizará la evaluación anual de las medidas de prevención: Evaluará la eficacia y las posibles mejoras.

INTEGRANTES

1 Encargada de Personal

1 Prevencionista de Riesgos de la Municipalidad y 1 de Salud

1 Representante de Ufemuch,

1 Representante de Asesoría Jurídica.

1 Representante de Administración

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

DENUNCIA: Se puede presentar en la Municipalidad a través de los canales de denuncias o en la Contraloría General de la República.



CANALES DE DENUNCIA:

- Receptor de denuncias: Encargada de Personal Carolina Soto, Luis Cid Prevencionista de Riesgos y Jorge Catalán Prevencionista de Riesgos de Salud, a quienes se les entrega el formulario de denuncias de manera presencial.
- ◆ Correo electrónico: denuncias.karin@munteodoro.cl
 - ◆ Contraloría: www.contraloria.cl/upd Cuando la persona denunciada o afectada es el/la Alcalde/sa, Concejales/as, Directores/as.



Fiscalía Nueva Imperial, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile: Si los hechos son constitutivos de delito

REQUISITOS DE LA DENUNCIA: Para que no sea considerada inconsistente y se tenga por no presentada, debe contener la identificación, domicilio y contacto de la persona afectada, de la persona denunciada, narración detallada de los hechos y sus circunstancias, posibles testigos y pruebas. **NO PUEDE SER ANÓNIMA.**



INVESTIGACIÓN: Llevada a cabo a través de un sumario administrativo por un/a Fiscal designado por el/la Alcalde/sa y un/a actuario/a.



PRINCIPIOS QUE DEBEN RESPETARSE: Celeridad, Imparcialidad, Confidencialidad, Perspectiva de Género.

GARANTIZAR A AMBAS PARTES: Ser oídas y presentar sus pruebas. Pueden conocer los antecedentes desde la formulación de cargos.



DURACIÓN: 20 días ampliable hasta 60.

APLICACIÓN MEDIDAS DE RESGUARDO: La Municipalidad, a través del/la Fiscal debe adoptarlas inmediatamente de recibida la denuncia: Derivar a atención psicológica temprana, a la Mutual de Seguridad o ISL, según corresponda, además puede decretar la separación de espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada, cambio de funciones, entre otras. Debe considerar la gravedad de los hechos, seguridad de la persona denunciante y posibilidades derivadas del trabajo.

SANCCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS



SANCCIONES: Censura, Multa, Suspensión y Destitución con la medida accesoria de prohibición de ingresar al servicio público por 5 años.



MEDIDAS CORRECTIVAS: Son aquellas medidas que se implementan por la Municipalidad para evitar la repetición de las conductas investigadas. Deben estar dirigidas a que la conducta no vuelva a ocurrir y a la prevención de vulneraciones posteriores.



Denuncias Falsas: Las que se hacen deliberadamente con la intención de perjudicar y dañar a quien se denuncia.

Denuncias Falsas y realizar Hostigamientos o represalias a la persona afectada o testigos, constituye una falta grave a la probidad y acarrea destitución..

Para la elaboración de este documento se consideró la Guía Práctica para la Prevención de la Violencia y el Acoso en los Lugares de Trabajo de la Subsecretaría de Previsión Social 2024 y la "Guía de Prevención y Trato del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo" elaborado por la Fundación Chile Mujeres 2024.

El presente Manual ha sido confeccionado por la Fundación Genera Mujer para la Amuch.



GENERA MUJER
CHILE —

AMUCH
ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DE CHILE

MANUAL LEY
KARIN 21.643