

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

**Modulo II: Sobre las obligaciones del
empleador en materia de prevención
del acoso y violencia en el trabajo.**



Las obligaciones del empleador ante el acoso y la violencia en el trabajo.

Obligación general:
garantizar a sus trabajadores un trato libre de violencia.

Para ello, el nuevo artículo 2º del Código del Trabajo impone este **DEBER** al empleador, siendo sus fundamentos: la dignidad humana y la perspectiva de género. El primero como un *principio* a proteger y el segundo como una *directriz* para la erradicación de las desigualdades de género.

*"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." (artículo 2º, inciso 2º del Código del Trabajo).*





Fundamentos de la obligación general



Principio



La **dignidad humana** puede ser definida como la capacidad de exigir ciertos derechos o de ser tratados como un fin en sí mismos. En otras palabras, es un derecho fundamental que limita el ejercicio de las potestades del empleador.

Directriz



La **perspectiva de género** en el ámbito del trabajo tiene por objetivo alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

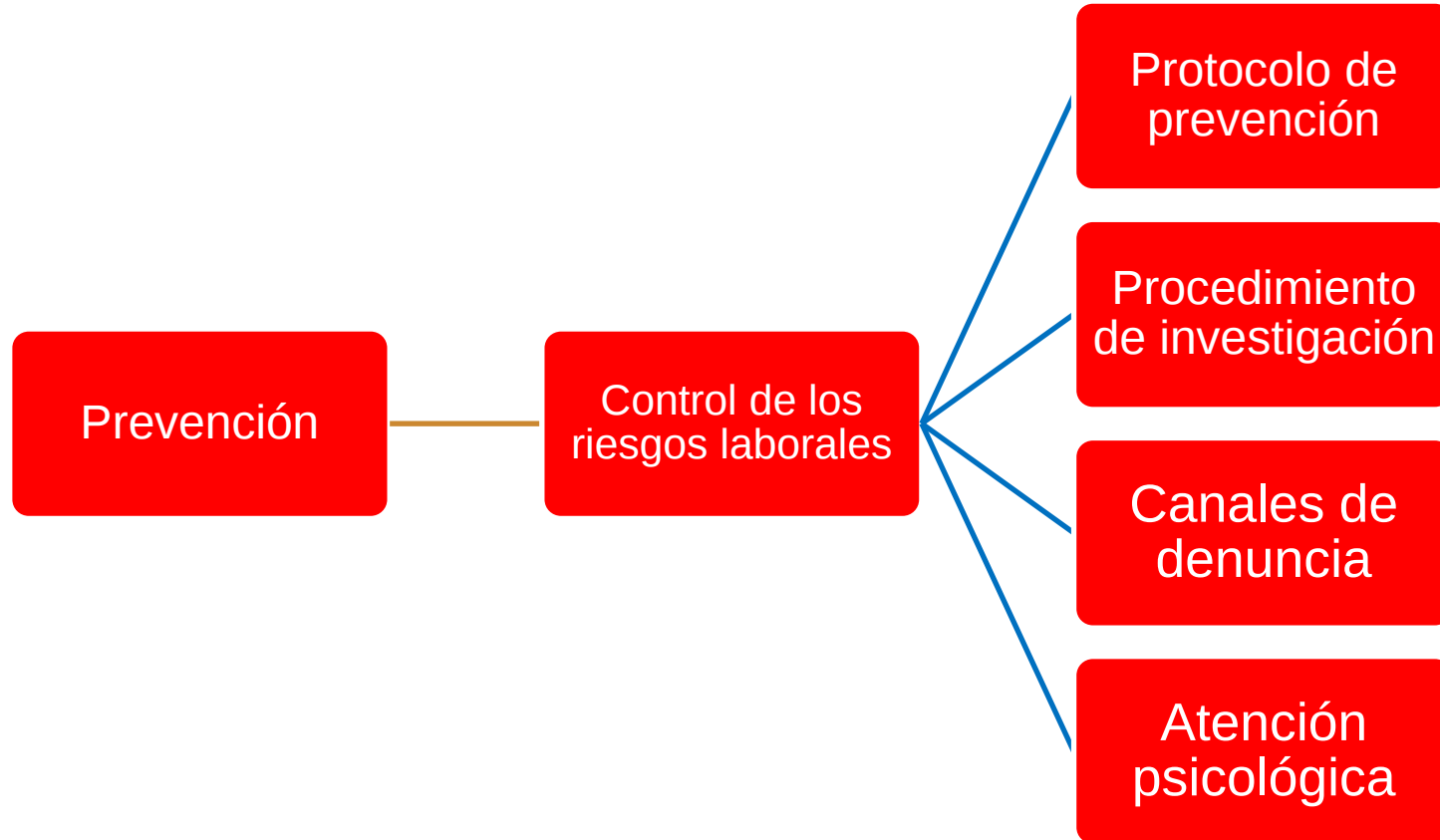
Obligaciones específicas del empleador ante el acoso y la violencia en el trabajo.

1. Obligación de prevención

2. Obligación de promoción

3. Obligación de erradicación

1. Obligación de prevención.



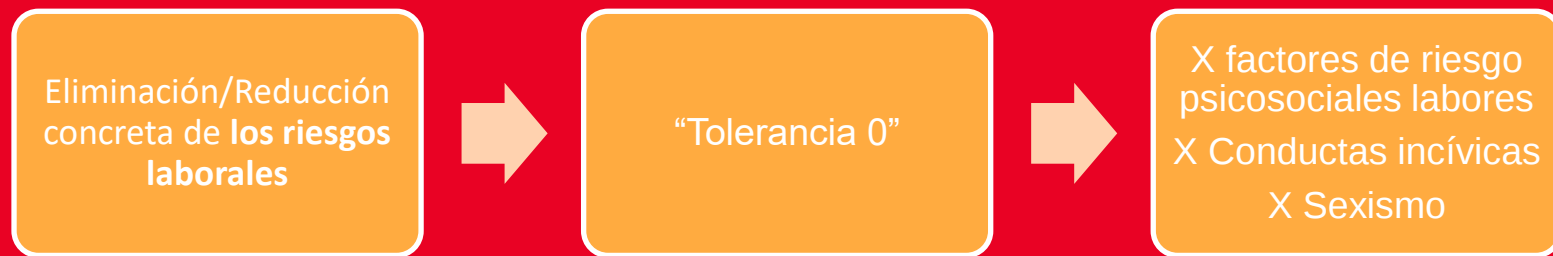
2. Obligación de promoción.

**Propiciar un ambiente
laboral libre de acoso y
violencia.**

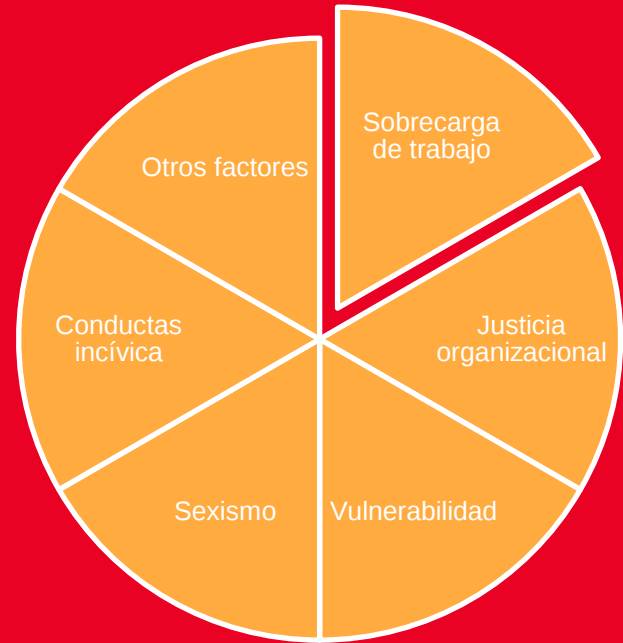


- a) Promover el desarrollo de una **cultura preventiva**.
- b) Realizar **acciones de difusión, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar** sobre materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
- c) **Difundir el protocolo de prevención** del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la entidad empleadora.
- d) Realizar actividades de **capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral**, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición, con perspectiva de género.
- e) Promover los entornos de **respeto en los ambientes de trabajo**, considerando la igualdad de trato y la no discriminación.

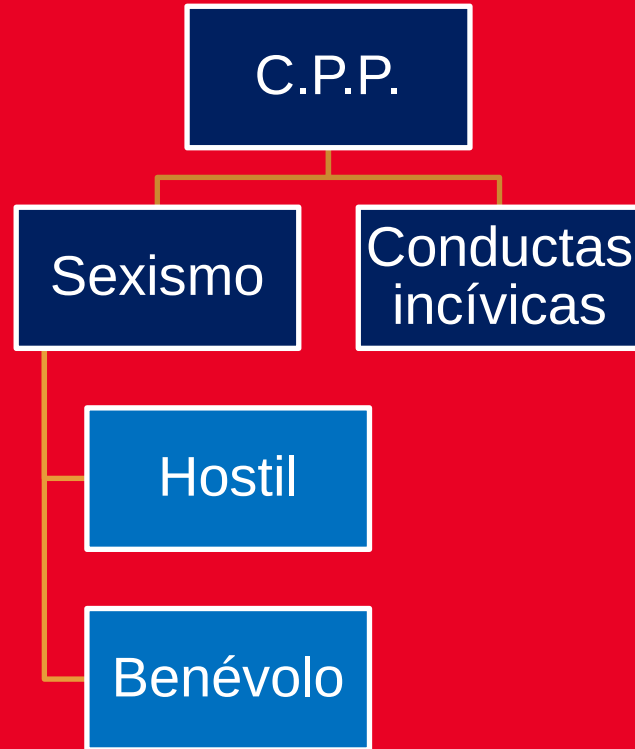
3. Obligación de erradicación.



Los factores de riesgos psicosociales laborales son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.



Conductas potencialmente peligrosas (C.P.P.)



El empleador debe realizar acciones o actividades programadas con el objetivo de erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En caso que no se puedan eliminar, habiendo el empleador adoptado todas las acciones razonables, y factibles para su erradicación, se deben realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos.

El Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.

Documento que contiene **las reglas y normas que deben seguir los empleadores para prevenir, controlar y erradicar los riesgos laborales**, que pudieren propiciar conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo por parte de terceros.



Principales alcances del Protocolo de prevención.



Si no existe la obligación de contar con este reglamento (menos de 10 trabajadores), la entidad empleadora deberá ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción, e incorporar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (art. 67 de la Ley N°16.744) las medidas de resguardo y sanciones aplicables.

Conformación del Protocolo



Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- a) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.
- b) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
- c) Equidad de género y diversidad.
- d) Universalidad e inclusión.
- e) Participación y diálogo social.
- f) Mejora continua.
- g) Responsabilidad en la gestión de los riesgos.

Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

- a) Política de tolerancia cero:
- b) Valores fundamentales
- c) Participación y diálogo social
- d) Control de los riesgos en su origen
- e) Perspectiva de género

Contenidos mínimos del Protocolo de prevención.

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales.

b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgo.

c) Las medidas para informar y capacitar sobre los riesgos y medidas de prevención y protección.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.

3. Identificación de los factores de riesgo y Medidas de prevención

Factores de riesgo

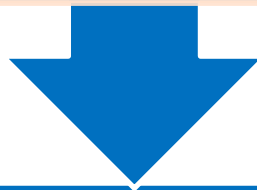
Carga de trabajo
(sobrecarga)

Falta de
reconocimiento al
esfuerzo

Inequidad en la
distribución de las
tareas

Comportamientos
incívicos

Conductas sexistas



Medidas de prevención

Capacitación

Manual de buen
trato

Canales de
denuncia
confidenciales

Revisión de las
cargas de trabajo

Apoyo psicológico

Impacto de la Ley Karin en el Reglamento Interno.

El **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)** es un conjunto normativo, emanado de un acto jurídico unilateral del empresario, quien, en uso de su facultad de mando y dirección, regula la organización y realización del trabajo en la empresa.

El reglamento interno debe ser elaborado por el empleador, facultad que fluye del poder de dirección que compete al empresario, y entra en vigencia sin que sea necesario un control de legalidad previo de partes de los organismos administrativos que fiscalicen el cumplimiento de las normas laborales.

Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

*Nº12.- 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 conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las **medidas de resguardo** que se adopten respecto de los involucrados y las **sanciones** que se aplicarán.*

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 16.

a) Sobre el ambiente laboral digno y de mutuo respeto: libre de violencia en el trabajo.



b) Reglas propiamente laborales.



c) Reglas sobre identificación de cargos.



d) Reglas sobre identificación de cargos.



e) Reglas sobre investigación y sanción de determinadas materias.



Muchas gracias

