

Ley 21.643 (Ley Karin):
Cómo Mutual de Seguridad
ayuda a las Pymes en la
elaboración e implementación
del protocolo de Prevención
de Acoso Sexual, Laboral y
Violencia en el trabajo.

QUÉ BUENO
SABERLO,
qué bueno tenerlo.



Gira
Pyme

2024


MUTUAL
de seguridad

CRONOGRAMA

1. Contexto Normativo
2. Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
3. Material de apoyo de Mutual de Seguridad

Contexto. Circular 3813.

Ley N° 21.643:

“La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las **directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores** en todas las materias contempladas en este artículo.”.



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)

IMPARTE 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

Definiciones

Acoso Sexual

entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y 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". (Inciso 2º del art. 2 del Código del Trabajo)

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 de una 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". (Inciso 2º del art. 2 del Código del Trabajo).

VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:

"entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros". (Inciso 2º del art. 2 del Código del Trabajo).

I. Antecedentes Generales

conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia: Ejemplos:

- Las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- La implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
DE ACOSO SEXUAL, LABORAL
O DE VIOLENCIA EN EL
TRABAJO

Gira
Pyme

QUÉ BUENO
SABERLO,
qué bueno tenerlo.


MUTUAL
de seguridad

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

I. Antecedentes Generales

II. Gestión Preventiva

III. Medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados

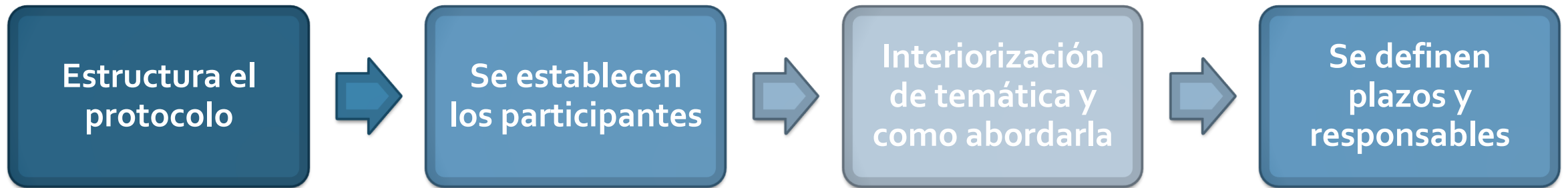
IV. Difusión

https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/home/violencialaboral!/ut/p/z1/jY9RC8lgAIR_kqcOcY9Cm7mNREu2fAmfhlCrh-j3F6PXbPd28N0dRyKZSFzSK8_pme9Lun78OYoLp70wXDJWC7aDCK3zrrOABRIXgCoKzStYK_cNnKy518OJ6UBJ3JLHDylsyxeAWK4fSVyRTinBjMagqwPgGke9PRq0Pb5A6eK_kccthAnZvAHklws3/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/



I. Antecedentes Generales

Primera sección Protocolo



I. Antecedentes Generales


Primera sección Protocolo



- Objetivos




- Alcance




- Definiciones



- Principios de la prevención



- Derechos y deberes



- Organización

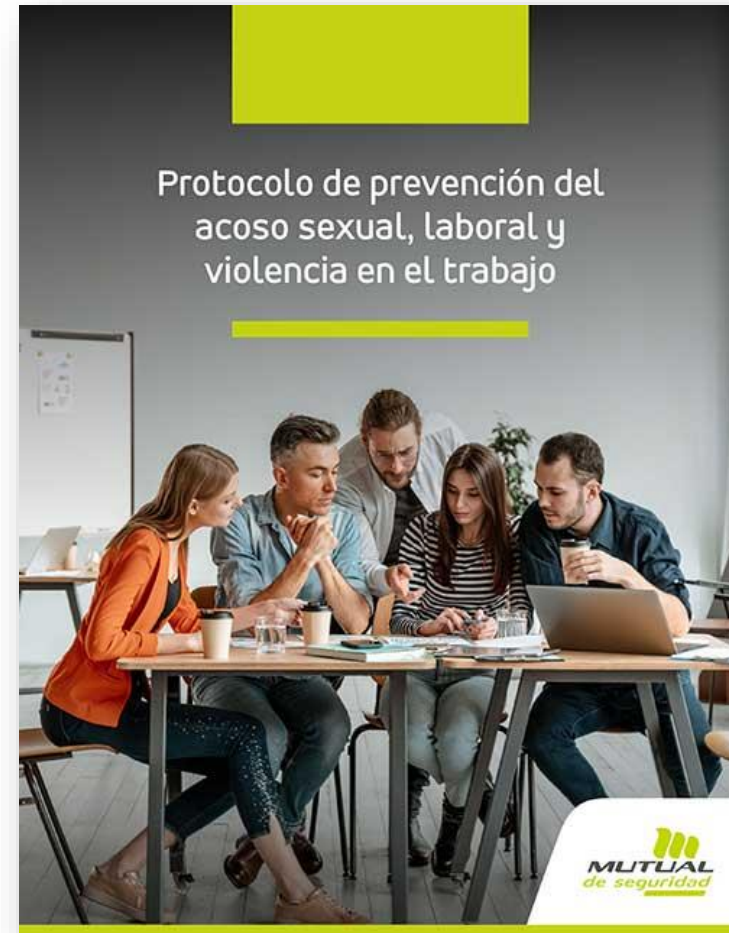
Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

I. Antecedentes Generales

II. Gestión Preventiva

III. Medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados

IV. Difusión



https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/home/violencialaboral!/ut/p/z1/jY9RC8lgAIR_kqcOcY9Cm7mNREu2fAmfhlCrh-j3F6PXbPd28N0dRyKZSFzSK8_pme9Lun78OYoLp70wXDJWC7aDCK3zrrOABRIXgCoKzStYK_cNnKy518OJ6UBJ3JLHDylsyxeAWK4fSVyRTinBjMagqwPgGke9PRq0Pb5A6eK_kccthAnZvAHklws3/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

II. Gestión Preventiva

Segunda Sección Protocolo



Pasos a seguir segunda Sección

II. Gestión Preventiva

Paso 1: Desarrollo Política preventiva del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

- ✓ Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.
- ✓ Es una declaración de principios de la Empresa o Institución.
- ✓ Debe ser elaborada a través del dialogo participativo.
- ✓ Es importante que contenga una declaración de cero tolerancia frente a hechos de violencia.
- ✓ Debe ser dada a conocer la política a los trabajadores(as)

II. Gestión Preventiva

Paso 2: Análisis información

La prevención del acoso y violencia en las organizaciones se debe basar: la Gestión de los factores de riesgo psicosociales y Identificación y eliminación de los comportamientos que son el pre ambulo para el desarrollo de conductas de violencia.

Revisar:

- ✓ Diagnóstico con CEAL-SM/ SUSESO (Dimensión VA), en caso Pymes con **Anexo 54.**
- ✓ Matriz IPER de riesgos psicosociales.
- ✓ Denuncias por EP (DIEP) por casos de acoso o violencia externa.
- ✓ Solicitudes de intervención para resolver conflictos.
- ✓ Denuncias presentadas en la empresa o en la DT por acoso o violencia



II. Gestión Preventiva

Paso 3: Identificación Riesgos

ANEXO 54: “*evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas en empresas con menos de 10 trabajadores*”.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO Y ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN EMPRESAS CON MENOS DE 10 TRABAJADORES



¿Qué son los riesgos psicosociales?

En los lugares de trabajo, además de los riesgos laborales más conocidos como son los riesgos físicos (polvo, radiación solar, radiación ionizante), riesgos químicos (productos químicos, de limpieza, insecticidas), biológicos (trabajo con fluidos humanos, de animales), ergonómicos (mobiliario o herramientas inadecuadas), existen también los riesgos psicosociales. Estos se refieren a la forma de organizar el trabajo (cantidad de trabajo, presión por cumplir, autonomía que tengan las personas trabajadoras para decidir algunos aspectos del trabajo), y a las relaciones personales dentro de él (tipo de control que ejercen las jefaturas, compañerismo, equidad en la distribución de tareas o premios, bonos, permisos).

Entre los riesgos psicosociales laborales se incluye la **violencia y el acoso** en el trabajo, que se definen como cualquier conducta inaceptable, o de amenaza de tales conductas, que se manifiesten una o varias veces, que cause o pueda causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y acoso por razón de género (Convenio 190, OIT).

¿Qué consecuencias tienen los riesgos psicosociales mal gestionados?

Hoy se sabe que los riesgos psicosociales pueden generar gran malestar e incluso enfermedades en las personas trabajadoras y pueden influir muy negativamente en la productividad de la empresa y en la atención que se les da a los usuarios, clientes, alumnos, pacientes, etc.

Algunos riesgos psicosociales pueden ser la causa de conductas de violencia y acoso entre las personas trabajadoras o desde las jefaturas hacia sus subordinados.

Por todos estos motivos, es importante que las empresas (independiente de su tamaño), gestionen de manera adecuada estos riesgos. Lo anterior implicará en primer lugar, identificar dichos riesgos y mediros, para así generar medidas organizacionales preventivas que permitan ojalá eliminar el riesgo o, de no ser posible su eliminación, disminuirlo.

Si se han detectado algunos de estos riesgos en la empresa, ¿qué se puede hacer?

En todas las empresas suelen existir estos riesgos psicosociales, incluyendo el de violencia y acoso, y la mejor manera de enfrentarlos y controlarlos es a través de un diálogo entre todas las personas trabajadoras, sobre todo cuando se trata de empresas de menor tamaño.

En las empresas de menor tamaño los espacios de diálogo pueden ser más frecuentes (precisamente debido a su tamaño) en relación a diferentes aspectos de la forma en que se organiza el trabajo (asignación de las diferentes tareas, para organizar los permisos, los turnos, la distribución de la carga de trabajo, etc.). Lo que se propone en esta pauta no es tan diferente de esas conversaciones, solo que se guían por las preguntas que más adelante se señalan, tendientes a identificar los riesgos de violencia y acoso laboral.

¿Cómo se pueden gestionar/administrar los riesgos psicosociales en el trabajo?

Para administrar o gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo lo primero es conocerlos/identificarlos y saber si la empresa podría tener alguno de estos riesgos. Una manera de evaluar si existen estos riesgos es respondiendo las preguntas que se proponen en esta pauta. Es muy recomendable que estas preguntas se pudieran contestar en conjunto con la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa. Es una manera de iniciar un diálogo que resulte beneficioso para toda la organización.

A continuación, hay algunas preguntas que deben responderse con “sí” o “no”. Se sugiere que sean respondidas en conjunto por todas las personas trabajadoras, incluyendo al empleador.

www.mutual.cl | 600 2000 555 | Rescate 1407

Sección 1: Pauta de preguntas de Riesgos Psicosociales
Sección 2: Pauta de preguntas sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
Sección 3: Pauta de preguntas de comportamientos incívicos y sexistas

II. Gestión Preventiva

ANEXO 54: Sección 1.- Identificación de Riesgos psicosociales

Las medidas deberán generarse para todas las respuestas de la **columna en Rojo** que indiquen **NO**.

I. Pauta de preguntas sobre riesgo psicosocial en la empresa			
N°	Pregunta	SI	NO
1.	El personal de la empresa, ¿alcanza siempre a terminar a tiempo las tareas encomendadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	¿Recibe el personal el reconocimiento o el estímulo adecuado al esfuerzo que se pone en las tareas? (el reconocimiento naturalmente que puede ser económico, pero también puede ser un reconocimiento humano, una felicitación, una expresión de satisfacción por la jefatura o el/la empresario/a, un permiso especial, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	¿Se reparten las tareas de manera equitativa entre las personas trabajadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	¿Pueden las personas trabajadoras expresar sus opiniones en todo momento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	¿Existe compañerismo entre las personas trabajadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	¿Sabes las personas trabajadoras qué se espera de cada una cuando tiene que cumplir las tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	¿Está bien limitado el tiempo que cada persona trabajadora le dedica al trabajo en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	¿Son las relaciones entre las personas trabajadoras de respeto mutuo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ejemplo:

Pregunta 1, si la respuesta es SI, no se genera medida.

Pero si la respuesta es NO, posible riesgo, sobre carga y eso se debe gestionar.

Medida: Revisar las cargas de trabajo de manera trimestral.

Planificar las metas y objetivos con anticipación permite que los trabajadores/as puedan organizar sus tareas.

II. Gestión Preventiva

ANEXO 54: Sección sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

- Las medidas deberán generarse para todas las respuestas que indiquen **SI**.

II. Pauta de preguntas sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo			
N°	Durante los últimos 12 meses en la empresa:	SI	NO
1.	¿Han existido peleas o conflictos por diversos motivos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	¿Hay un ambiente donde se dan bromas desagradables para algunas personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	¿Se molesta a personas trabajadoras a través de redes sociales, por otras personas de la misma empresa (correo electrónico, Instagram, Twitter (X), Facebook, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	¿Han ocurrido hechos de acoso sexual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	¿Han ocurrido hechos de maltrato físico (empujones, golpes, patadas) o amenazas de maltrato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	¿Han ocurrido situaciones de trato desagradable o denigrante hacia algunas personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	¿Han ocurrido situaciones de amenaza, de burla o de crítica injustificada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ejemplo

Pregunta: En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?

Peligro: probabilidad de desarrollo conflictos, como consecuencia de ellos, discusiones, peleas, agresiones. Etc.

Medidas: establecer y difundir política tolerancia cero frente situaciones de violencia, generar capacitaciones de buen trato.

II. Gestión Preventiva

PASO 4: Establecer medidas de mitigación

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos.

Algunas medidas como ejemplo:

- ✓ Instancias de Capacitación sobre temática y su periodicidad. (webinar, charlas, cartillas etc.).
- ✓ Informar sobre los riesgos identificados y sus medidas.
- ✓ Medidas para abordar violencia de terceros.
- ✓ Definir capacitación a jefaturas, trabajadores.

Ejemplos de Medidas con perspectiva de genero en el ámbito laboral

- ✓ Aplicar la perspectiva de género no discriminar a hombres y mujeres reclutamiento.
- ✓ Otorgar las mismas oportunidades de ascenso y promociones en el trabajo para mujeres y hombres.
- ✓ Distribución de sueldos para ambos géneros según el puesto de trabajo ocupado.

II. Gestión Preventiva

Paso 5: Seguimiento

Consideraciones

Definir plazos, responsables etc.

Reevaluación, Diagnóstico efectuado con CEAL-SM/ SUSESO (cuando corresponda su medición)

DIEP por EPSM (producto VL,AL)

Solicitudes de intervención, el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la DT. (registradas en el periodo.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

I. Antecedentes Generales

II. Gestión Preventiva

III. Medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados

IV. Difusión



https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/home/violencialaboral!/ut/p/z1/jY9RC8lgAIR_kqcOcY9Cm7mNREu2fAmfhlCrh-j3F6PXbPd28N0dRyKZSFzSK8_pme9Lun78OYoLp70wXDJWC7aDCK3zrrOABRIXgCoKzStYK_cNnKy518OJ6UBJ3JLHDylsyxeAWK4fSVyRTinBjMagqwPgGke9PRq0Pb5A6eK_kcothAnZvAHklws3/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

En este punto el protocolo define que se debe indicar los mecanismos que se establecerán para de prevención, formación, educación y protección destinados al resguardo del debido proceso de los involucrados independiente del resultado de la investigación.

IV. Difusión

Finalmente se debe establecer en del Protocolo, la forma en que se difundirá a todas las personas de la empresa o Institución.

Ley 21.643 establece que debe ser a toda la organización.



MATERIAL DE APOYO
EN LA GESTIÓN DEL PROCESO

Gira
Pyme

QUÉ BUENO
SABERLO,
qué bueno tenerlo.


MUTUAL
de seguridad

Sitio Mutual Ley 21.643.



Síguenos    

Ley Karin y Convenio 190 OIT ¿Cómo te apoyamos para abordarlo en tu organización?

¿Qué es la Ley Karin y cuáles son los desafíos para las empresas e instituciones?

En el año 2023 nuestro país realizó un gran paso en el ámbito laboral al ratificar el **Convenio n° 190 de la OIT (C190)**, primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.



Asistencia Técnica

Accede al formato de nuestro Protocolo y Matriz MIPER, que te ayudaran a fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia y acoso en el trabajo.

Formato Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.	Descargar DOC
Formato tipo procedimiento de Investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para empresas con menos de 10 trabajadores.	Descargar DOC
Formato tipo "Anexo RIOHS - Ley Karin"	Descargar DOC
Formato Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) de Factores de Riesgos Psicosociales Laborales. Ejemplo especialmente dirigido a Pymes.	Descargar PDF
Anexo 54 CIRCULAR 3813 - Formulario Evaluación de medidas preventivas - para empresas menos 10 trabajadores	Descargar PDF

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO



Etapa: Recepción de Denuncia.

Etapa:
Contención/Acompañamiento.

Etapa: Investigación Interna

Etapa: Resolución de Investigación /
Informe de Conclusiones

Etapa: Establecimiento de Medidas.

Sitio Mutual Ley 21.643.

Material de Apoyo en la Formación referente a temática:

- ✓ Cursos
- ✓ Capsulas de micro aprendizaje

Herramientas para crear una cultura laboral libre de acoso y violencia.

1. Curso de capacitación streaming y presencial: "Normativa, Contexto y Abordaje de la Violencia y el Acoso Laboral".
2. Curso de capacitación e-learning: "Ley Karin - Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo".



Material de Difusión Ley 21.643.

The grid contains five video thumbnails, each with a red play button and the text 'HAY MUCHO trabajo por hacer' and 'hasta que todos los entornos laborales'. The thumbnails are:

- Top: Ley 21.643 (Ley Karin) - Main title.
- Middle-left: Ley 21.643 (Ley Karin) - Respeta los espacios personales.
- Middle-right: Ley 21.643 (Ley Karin) - Incluye a todas las personas.
- Bottom-left: Ley 21.643 (Ley Karin) - Acepta las diferencias.
- Bottom-right: Ley 21.643 (Ley Karin) - Comunícate con respeto.

Disponemos de Fichas de apoyo preventivo para ayudarte EN LA DIFUSIÓN Y elaborar una Política sobre violencia y acoso.

Elementos a considerar para la elaboración de una política sobre violencia y acoso laboral	Descargar PDF
Elementos clave para actuar frente a Violencia Laboral	Descargar PDF
Ficha 1 Efectos de la Violencia en el trabajo	Descargar PDF
Ficha 2 Violencia y Género	Descargar PDF
Ficha 3 Violencia y Acoso laboral	Descargar PDF
Ficha 4 etapas para la Prevención de la Violencia en el trabajo	Descargar PDF

Ley 21.643 (Ley Karin):
Cómo Mutual de Seguridad
ayuda a las Pymes en la
elaboración e implementación
del protocolo de Prevención
de Acoso Sexual, Laboral y
Violencia en el trabajo.

QUÉ BUENO
SABERLO,
qué bueno tenerlo.



Gira
Pyme

2024


MUTUAL
de seguridad