

Ficha de Apoyo Preventivo

Qué no es acoso, violencia, incivismo, ni sexismo



MUTUAL
de seguridad

1 | Introducción

La Ley 21.643/2024 (Ley Karin), modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. En ella se refuerzan las medidas de protección estableciendo protocolos claros para la denuncia y el tratamiento de estos casos, promoviendo hacer efectivo el derecho a trabajar en un ambiente laboral seguro y saludable.



2 | Definiciones

Es importante conocer las definiciones en el contexto de la ley.

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 que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso Sexual

Una persona que 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.

Violencia en el Trabajo

Es la 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.

3 | Qué no es

Sin perjuicio de lo anterior, dependiendo del contexto del trabajo y de las relaciones laborales, se debe considerar que algunas situaciones no serían consideradas acoso, violencia, ni tampoco comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, tales como:

- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo.
- Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Implementación de la política de la empresa.
- Nominar o cambiar las asignaciones de trabajo, la programación y las funciones del puesto.
- Informar a una persona trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a una persona trabajadora sobre un comportamiento inadecuado e indicar medidas disciplinarias impuestas.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, siempre que se respete los derechos fundamentales y no se utilice como forma de hostigamiento y/o agresión hacia una persona en específico.

