

Ley Karin

Rocío García de la Pastora Zavala



Objetivo de la Ley

Generar un **cambio cultural** en materia de trato y respeto, que permita erradicar la violencia y el acoso a los trabajadores

¿Cómo se cumplirá el objetivo?

1.- Incorporando la perspectiva de género en la regulación laboral

2.- Incorporando la figura de "violencia" y ampliando el concepto de acoso

3.- Obligando a los empleadores a desarrollar un trabajo preventivo

4.- Informando a los trabajadores sobre sus derechos frente al maltrato

5.- Mejorando el estándar de las investigaciones

1. Perspectiva de género

- Artículo 2 CT

Las relaciones laborales deberán fundarse siempre 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.

- **Principios que rigen las investigaciones**

Confidencialidad, imparcialidad, celeridad y **perspectiva de género**.

2. Alcance de acoso y maltrato

- > **Acoso laboral:** *toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*
- > **Acoso sexual:** *Requerimientos indebidos y por cualquier medio 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 ejercida por terceros** *ajenos a la relación laboral: Conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de su trabajo, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.*

2. Alcance de acoso y maltrato

Tipos de acoso

- Horizontal y vertical
 - **Ascendente y descendente**
 - Institucional y estratégico
-
- La integridad física y psíquica es un DDFF

2. Alcance de acoso y maltrato

Acoso laboral

- Acoso físico
- Acoso psicológico
- Abuso emocional
- Abuso mental

Acoso sexual.

Ejemplos de conductas (no deseadas ni aceptadas):

- Insinuaciones sexuales
- Solicitudes de favores sexuales
- Conductas de naturaleza sexual:
 - a) Acercamientos físicos
 - b) Caricias
 - c) Abrazos
 - d) Besos
 - e) Intentos de realizarlos

2. Alcance de acoso y maltrato

Algunas de las señales que requieren atención:

- Aislamiento y soledad
- Disminución de la calidad y eficiencia
- Pérdida de la concentración
- Irritabilidad en el trabajo...entre otras

Algunas actitudes que pueden generar acoso

- Sobrecarga selectiva
- Ley del hielo
- Desacreditación pública... entre otras

3. Medidas preventivas

Obligación general:

Tomar medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

¿Cómo se cumple?:

- Protocolo
- Información
- Investigación

3. Medidas preventivas: Protocolo

Obligación	Requisitos mínimos
Incorporar en el RIOHS un “Protocolo de prevención”	<ul style="list-style-type: none">• Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales, con perspectiva de género.• Medidas para prevenir y controlar tales riesgos, objetivos medibles, velar por su mejoramiento y corrección continua.• Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores sobre riesgos identificados y evaluados, medidas de prevención y protección.• Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procesos de investigación y las medidas frente a denuncias inconsistentes.• Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación

4. Información

Obligación	Piso mínimo
Informar	<ul style="list-style-type: none">• Informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.• Informar las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento de la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social.• Entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo

5. Investigación

- **Principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.**
 - Reglamento de MINTRAB establecerá directrices para las investigaciones
 - **Denuncia verbal o escrita.**
 - Siempre se podrá derivar investigación a la DT.
-
- **Medidas de resguardo**
 - ❖ Gravedad de los hechos.
 - ❖ Seguridad de denunciante.
 - ❖ Posibilidades derivadas de las condiciones del trabajo.

Gracias!!

