



## PROTOCOLO DE DENUNCIA LEY KARIN 21.643

### Consideraciones fundamentales de esta nueva ley.

En Chile, mediante la aplicación de la **Ley 21.643 (Ley Karin)**, que entra en vigencia el **1 de agosto del 2024**, se incorporan medidas específicas para promover ambientes laborales saludables.

Esta Ley establece la obligación de las empresas de implementar políticas y prácticas orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, así como la promoción de la salud mental y el bienestar de la persona trabajadora.

La Ley Karin es parte de los cambios normativos que Chile debe implementar, de acuerdo con las obligaciones del Estado que ratifican los Convenios Internacionales, específicamente en relación al Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Trabajo y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente en aquello vinculado a los Espacios de trabajo seguros y saludables, libres de violencia en el trabajo.

Un ambiente de trabajo que reúne las características de ser seguro y saludable es aquel en el cual se han eliminado los riesgos o se han tomado todas las medidas prácticas, razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable. A pesar de que los riesgos siempre puedan existir, la prevención de estos debe integrarse como parte de la cultura organizacional.

### Ley Karin define cinco fenómenos:

1. **Acoso sexual:** “Entendiéndose por tal, el que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

#### Pueden ser consideradas conductas de acoso sexual, tales como:

- Envío o muestra de videos o fotografías de carácter sexual, por cualquier medio.
- Acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico.
- Chistes de doble sentido o sexistas.
- Invitaciones impropias e insinuaciones.
- Promesas.
- Chantaje.
- Presiones para que una persona realice una actividad sexual en contra de su voluntad, mediante amenaza, manipulación u otros medios.



- Trato ofensivo u hostil.
  - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
2. **Acoso laboral:** “Entendiéndose por tal, como conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la o el empleador o por uno o más trabajadores y trabajadoras, en una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación; o bien que amenace o perjudique su situación laboral y sus oportunidades en el empleo”.

**El acoso laboral puede producirse, entre otras conductas por acción u omisión:**

- Permitimos que se critique a una persona que no está presente.
- Le negamos el saludo a alguien porque ya no está bien visto relacionarse con él.
- Justificamos el aislamiento con “se lo habrá buscado” o “alguna cosa habrá hecho”.
- Cuando miramos a otra parte cuando delante nuestro se agrede a una persona.
- Gritar, avasallar o insultar a una persona cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos, proyectos o tareas con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir en ese tiempo.
- Amenazar a una persona o coaccionarle.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin decir nada a la persona.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral o profesional, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales o funcionarias.
- Difamar a la persona, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, imagen o profesionalidad.
- Criticar continuamente su trabajo, ideas, propuestas, soluciones, entre otros aportes que quiera realizar.
- Ridiculizar su trabajo, ideas o resultados obtenidos ante los demás compañeros y compañeras de labores, caricaturizando y parodiando.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.



En consecuencia, se entiende que para que una conducta sea considerada como constitutiva de acoso laboral, deben encontrarse los siguientes elementos:

- Que consista en agresión física o aquellas que afecten moralmente a la persona trabajadora.
  - Que se haya producido una vez o en forma reiterada.
  - Ser realizada por cualquier medio (verbal, físico, por acción u omisión).
  - Que ocasione menoscabo, maltrato o humillación.
3. **Violencia en el trabajo:** “La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de las y los clientes, proveedores, usuarios, entre otros”.

**Algunos ejemplos de violencia en el trabajo:**

- Gritos o amenazas.
  - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
  - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
  - Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas o su potencial muerte.
  - Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.
4. **Conductas incívicas:** El incivismo abarca 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 surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

**Podemos encontrar con conductas incívicas tales como:**

- Usar tono de voz inapropiado, carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios.
- El respecto a los espacios personales, del respeto a las personas que trabajan en el espacio laboral.



5. **Sexismo:** “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”.

**Podemos encontrar con expresiones de sexismo tales como:**

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

## IMPORTANTE

**¿Qué situaciones pueden NO ser consideradas acoso, violencia o conductas sexistas?**

Sin perjuicio de lo anterior, debemos considerar situaciones de organización de los equipos de trabajo, que, en este contexto, NO se considera acoso, violencia y tampoco conductas sexistas.

Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan, pueden ofrecer oportunidades de generar soluciones innovadoras y efectivas.

**Es posible advertir conductas relativas a:**

- Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, en atención a parámetros objetivos.
- Informar a una o un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a una o un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.



## PROCEDIMIENTO:

1. El procedimiento de investigación se inicia con la presentación de la denuncia, de manera verbal o escrita. Si es verbal, la parte empleadora deberá levantar acta de los hechos denunciados, firmada por la persona denunciante. Este procedimiento debe ser declarado a personal de Convivencia escolar de manera presencial o a través de correo electrónico a:

Funcionario	Cargo	Correo electrónico
Ana Opazo Araya	Coordinadora de Convivencia Escolar	aopazo@caohvallenar.cl
Karen Moro Arcos	Orientadora	kmoro@caohvallenar.cl

Para ello, se establece un plazo de 30 días para realizar la investigación interna desde la recepción de la denuncia.

2. Luego de recepcionar la denuncia, se procederá a entrevistar a denunciante para recoger su relato y apreciaciones frente a los hechos ocurridos. En este espacio también se brindará contención si el funcionario lo requiere.
3. Una vez entrevistado el denunciante, se citará a entrevista a persona denunciada para informar sobre la denuncia interpuesta y se dejará registro de su relato en relación a lo acusado. El acta de lo declarado debe ser leída a funcionario y, estando conforme con lo registrado, deberá firmar el documento.
4. Siempre que se requiera complementar y/o clarificar los hechos relatados por los funcionarios, se podrá entrevistar a testigos de ambas partes.
5. Al finalizar la recopilación de antecedentes y relatos, se llevará a cabo el análisis de la información y se procederá a emitir las conclusiones indicando si es que hay o no indicios o hechos suficientes que constituya acoso o violencia.
6. Si de la investigación se concluye que no existen indicios que constituyan acoso o violencia se cerrará la investigación.



En el caso contrario, se pasará a la siguiente etapa consistente en un proceso de mediación. (Excepcionalmente, en el caso de acoso sexual, si se declara que, Si existen los indicios, se cerrará la investigación indicando la existencia de ellos ya que la ley no contempla la siguiente etapa para este caso.)

#### **Etapas de mediación:**

Esta etapa tiene como propósito que las personas puedan comunicarse y negociar a través de un proceso voluntario y con apoyo de un mediador (Convivencia Escolar).

Lo anterior, con el objetivo de evitar que los conflictos escalen en su intensidad y de fomentar la comunicación constructiva entre las partes en disputa como la forma propicia de enfrentar las diferencias.

#### **Principios de la mediación**

- **Voluntariedad:** El reclamado puede aceptar o no ser parte de un proceso de mediación. Así mismo cualquiera de las partes podrá, en todo momento, expresar su voluntad de no perseverar en el procedimiento, el que se dará por terminado, dejándose constancia en acta de dicha circunstancia, la que deberá ser firmada por las partes y el mediador.
- **Igualdad:** Para que pueda ser aplicado este procedimiento, las partes deberán encontrarse en igualdad de condiciones para adoptar acuerdos.
- **Celeridad:** El procedimiento de mediación se impulsará de oficio en todos sus trámites. El mediador y los funcionarios públicos que de cualquier modo intervengan en él, deberán actuar por propia iniciativa, salvo respecto de las actuaciones que correspondan a las partes.
- **Confidencialidad:** El mediador deberá guardar reserva de todo lo escuchado o visto durante el proceso de mediación y estará amparado por el secreto profesional.
- **Imparcialidad:** El mediador debe actuar con objetividad, cuidando de no favorecer o privilegiar a una parte en perjuicio de la otra.
- **Probidad:** Consiste en observar una conducta intachable y desarrollar un desempeño honesto y leal de la función del mediador.

De no llegar a acuerdo o si una de las partes no desea hacer el proceso de mediación, se levantará un acta en la que se dejará constancia del término de la mediación.



De comprobarse la acusación frente a la denuncia de violencia o acoso laboral, se procederá a la aplicación de la sanción correspondiente, de acuerdo a lo declarado en nuestro **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en su artículo 121°** en el cual se establece lo siguiente:

1. **Amonestación verbal:** Consiste en una advertencia privada y directa que se hará personalmente al trabajador afectado, sin dejar constancia en su carpeta personal.
2. **Amonestación o censura por escrito:** Consiste en la advertencia que se hace al trabajador afectado por escrito, dejando constancia en su carpeta personal. Esta amonestación procederá en caso de reiteración de la misma falta o de la gravedad de ella.
3. **Multa:** Consiste en multa de hasta 25% de la remuneración diaria del trabajador.

**Artículo 122°** : Las sanciones que consisten en multas de dinero, serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 154 del código del trabajo.