



Gobierno
de Chile

gob.cl

**CHILE
AVANZA
CONTIGO**



Instituto de Seguridad Laboral



LEY 21.643

María Soledad Elizalde Soto
melizaldes@isl.gob.cl



**CHILE
AVANZA
CONTIGO**



Puesta en marcha de la Ley 21643



Aplicación en faenas mineras y cambio cultural

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

María Soledad Elizalde Soto

melizaldes@isl.gob.cl



INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de violencia laboral es necesario revisar todos los aspectos relacionados a la organización del trabajo que pudieran estar en su origen (riesgos) o puedan contribuir a su manifestación y a su impacto en la salud mental y física de las personas que trabajan (consecuencias).

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir:

- Un atentado al quinto derecho fundamental de la OIT. El derecho a trabajar en entornos seguros, saludables y libres de violencia y acoso.
- Una amenaza para la igualdad de oportunidades.
- Es inaceptable e incompatible con el trabajo decente.





INTRODUCCIÓN

La Ley 21.643

Es la **primera adecuación normativa** realizado por el estado de Chile para dar respuesta a las exigencias del **Convenio 190°**.

A su vez, este Convenio es la primera norma internacional que **agrupa la igualdad y la no discriminación** con la **seguridad y salud en el trabajo** en un solo instrumento y sitúa la **dignidad humana y el respeto** en su centro.

Por su parte, esta Ley no solo establece el marco legal para sancionar, sino que busca proteger y garantizar los derechos de las personas.

- ❖ Modifica normas legales para el sector privado, público y público municipal.
- ❖ Establece nuevos derechos.
- ❖ Actualiza RIOHS y el procedimiento de Investigación y Sanción .
- ❖ Exige un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.





INTRODUCCIÓN

El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales. (CT Art. 184)

Esto implica identificar, evaluar y controlar todos los riesgos laborales, incluidos los riesgos de naturaleza psicosocial.





El conflicto es inherente a las personas y organizaciones, pero la violencia propiamente tal puede y debe ser prevenida.

VIOLENCIA

Es importante saber que:

La violencia está naturalizada e invisibilizada en las relaciones laborales. En ocasiones incluso llega a ser una práctica habitual en la gestión de los RR.HH

Puede manifestarse de diversas formas y afectar a diversas personas en su trabajo.

Reconocer precozmente la expresión de la violencia permite poder prevenir su manifestación y sus consecuencias.



LEY 21.643

Establece que: *"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 (CT), implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo"*.

Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:



Acoso Sexual



Acoso Laboral



Violencia en el Trabajo



ACOSO SEXUAL

DEFINICIÓN:

Entendiéndose por tal el que una persona 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.



- Acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico.
- Chistes de doble sentido.
- Invitaciones impropias e insinuaciones.
- Promesas.
- Chantaje.
- Amenazas.
- Trato ofensivo u hostil.



ACOSO LABORAL



DEFINICIÓN:

“Entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en 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.”

EL ACOSO LABORAL se produce cada vez que:

- 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.



VIOLENCIA EN EL TRABAJO

DEFINICIÓN

La Violencia en el trabajo, es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.



Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas o su potencial muerte.
- Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.



SUSESO

La Superintendencia de Seguridad Social ha considerado importante incluir la definición otras conductas como son:

- **CONDUCTAS INCÍVICAS**
- **SEXISMO**





DEFINICIÓN

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.

CONDUCTAS

INCÍVICAS

- Tono de voz inapropiado.
- Gestos hostiles o discriminatorios.
- Falta de respeto de los espacios personales.
- Ausencia de reserva de ciertas temáticas personales o laborales.

Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia.

Al abordar las conductas incívicas de manera preventiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.





DEFINICION

Es 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.

SEXISMO

▪ Consciente y hostil

El sexismo consciente y que puede expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

▪ Inconsciente o benévolo

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, no buscando generar un daño, pero perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada (ej: mansplaining o manterrupting), que podría desencadenar futuras conductas de acoso y violencia.

Ambos suponen estereotipos y prejuicios





NO SE CONSIDERAN

ACOSO Y VIOLENCIA

**Y tampoco conductas
Incívicas o Sexismo**

**Es posible advertir conductas
relativas a:**

Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos son esperables, si estos se resuelve y no escalan en intensidad.

- Comentarios y consejos referidos a las asignaciones de trabajo.
- Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral.
- Conducta relacionada con el trabajo.
- Asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Aplicar medidas disciplinarias cuando corresponda.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- ...





OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

Ley 21.643 (Ley Karin)

Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.

Incorporar en el RIOHS el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción actualizado, y poner en conocimiento de las personas trabajadoras.

Informar los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y de higiene y seguridad.

Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744.





DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Ley 21.643 (Ley Karin)

Todas las entidades empleadoras (públicas y privadas) deben tener:

- a) Procedimiento de investigación al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores.
- b) Protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.





PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- Principios
- Contenidos mínimos
- Medidas preventivas





PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



PRINCIPIOS

Política de Tolerancia Cero

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida.

Valores Fundamentales

Compromiso para crear un entorno de trabajo seguro para que todas las personas se sientan seguras de no sufrir violencia o acoso.

Participación y Diálogo Social

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadoras.

Control de los riesgos en su origen

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas.

Perspectiva de Género

Considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas.





PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

CONTENIDOS MÍNIMOS

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados ... con perspectiva de género.
- b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, monitorear su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre los riesgos y las medidas de prevención y protección, de los derechos y responsabilidades de los trabajadores/as y los de la entidad empleadora.
- d) Las medidas para prevenir **conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.**
- e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados y las medidas frente a denuncias inconsistentes.

Deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las personas, independiente del resultado de la investigación.





PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos

En la gestión de la prevención de los riesgos, la entidad empleadora debe **considerar la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, con perspectiva de género, esto es considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas.**

Debe **identificar los factores de riesgos, incorporándolos en la matriz de riesgo para ser gestionados (eliminados o mitigados)** sin perjuicio de la utilización obligatoria del cuestionario **CEAL-SM/SUSESO** y de la gestión de sus resultados.

Aunque los resultados del CEAL/SM sean **medio o bajo en la dimensión violencia en el trabajo**, se debe realizar el **análisis necesario de los riesgos que posibilitan la violencia y el acoso**, para su adecuada gestión preventiva.





PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos

En el caso de las entidades empleadoras con menos de 10 personas trabajadoras

La identificación de los riesgos y su medición podrá realizarse mediante la *“Pauta sugerida para la evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas en empresas con menos de 10 trabajadores”* (SUSESO)

El objetivo es erradicar, controlar o mitigar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo en un proceso de mejoramiento continuo.





PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

LAS CAPACITACIONES DEBEN CONSIDERAR:

- ❖ A todas las personas de los distintos niveles jerárquicos.
- ❖ Detectar las necesidades de capacitación para la promoción de un entorno libre de violencia y acoso.
- ❖ Las capacitaciones y campañas de sensibilización deben realizarse periódicamente para el desarrollo de una cultura de respeto, igualdad de trato y no discriminación.
- ❖ La información de las capacitaciones debe publicarse en los medios de que disponga (por ej. páginas web y otros).
- ❖ ...





PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



Medidas para informar y capacitar a las personas trabajadoras

LAS CAPACITACIONES DEBEN INFORMAR Y CAPACITAR SOBRE:

- ❖ El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- ❖ Los derechos y responsabilidades de las personas y de la entidad empleadora.
- ❖ Los riesgos identificados, evaluados y las medidas de prevención y protección que deban adoptarse.
- ❖ Las conductas que pueden constituir acoso y violencia, sus formas de presentación y los elementos a considerar al momento de denunciar para evitar inconsistencias (incoherente o incompleta).
- ❖ Los canales de denuncia, las etapas del proceso de investigación, los medios de prueba y las posibles sanciones. Y también respecto a las sanciones frente a denuncias premeditadamente falsas.
- ❖ La obligación de resguardo de información sensible que puede conocer en el proceso de investigación.
- ❖ Las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.





PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



LAS CAPACITACIONES DEBEN INFORMAR LO INAPROPIADO DE:

- ❖ Los comentarios burlones o bromas insultantes en público o en privado relacionados con cuestiones personales, de género, inclusión o de carácter laboral.
- ❖ Conductas discriminatorias, homofóbicas, transfóbicas, que desconozcan el derecho de minorías de diversidades sexuales, de personas trabajadoras con discapacidad o personas neurodiversas.
- ❖ Estrategias de comunicación adecuadas para enfrentar situaciones de disensos laborales, con el objetivo de resguardar el debido respeto en los espacios laborales y una mejora en la organización para efectos de procesar diferencias o dificultades.





PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



Medidas para prevenir

considerando la naturaleza de los servicios y el funcionamiento del establecimiento

Identificar aquellas conductas o situaciones de riesgo presentes en el lugar de trabajo y su entorno, por medio de una metodología participativa (grupos de discusión, encuestas, entrevistas u otros).

Levantar un diagnóstico del **tipo de servicios** que desarrolla la empresa, la caracterización de las personas que allí se desempeñan y la relación de terceros ajenos a la relación laboral, tales como clientes, pacientes, usuarios, visitas, proveedores, cobradores, etc.

Establecer medidas de prevención de acuerdo con la naturaleza de los servicios, identificando el tipo de riesgo por actividad y específico a cada lugar de trabajo.

CON
PERSPECTIVA
DE GÉNERO



PROGRAMA DE INTERVENCIÓN TEMPRANA



Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744

La atención psicológica temprana es una herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima.

Es parte de las medidas de resguardo o protección que el empleador debe adoptar respecto de la persona afectada, sin perjuicio de que la asistencia es voluntaria.

El empleador deberá informar a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder al Programa de Intervención Temprana (PIT) del AOL.

Lo puede activar la persona afectada o el empleador, siempre se debe generar una DIAT o DIEP.





A MODO DE CONCLUSION

- ❖ En el mundo del trabajo ciertas prácticas y comportamientos están naturalizados al punto de que en ocasiones son formas habituales de gestión del trabajo.
- ❖ Impacta diferencialmente a hombres y mujeres, no solo por las exposiciones, sino que también por las percepciones de cada uno.
- ❖ Para la erradicación de la violencia y el acoso son pasos obligados la identificación, evaluación, prevención y control del riesgo en origen.
- ❖ Frente a hechos que no están en control de la entidad empleadora es de gran importancia la atenuación de las consecuencias por medio de la atención y apoyo a las personas afectadas (víctimas directas, indirectas y testigos de los hechos).
- ❖ La promoción del diálogo social al interior de la organización es vital para elaborar definiciones compartidas, respuestas prácticas y objetivos claro.





A MODO DE CONCLUSION

La Ley 21.643 sistematiza en un solo texto legal, la Ley 20.005 (Tipifica el acoso sexual) y 20.607 (Tipifica el acoso laboral) e incorpora una tipificación de violencia en el trabajo (Violencia Externa).

- ❖ Incorpora modificaciones en el Código del trabajo y Estatuto Administrativo.
- ❖ Modifica la definición de Acoso Laboral, eliminando la reiteración de la conducta.
- ❖ Reitera la exigencia de que estos riesgos sean incorporados en el RIOHS (empresa privada) y gestionado en el marco de la gestión de riesgos psicosociales de la empresa o servicio.
- ❖ Incorpora la exigencia del desarrollo de un Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.



Visite nuestro sitio web:

isl.gob.cl

Llámanos

600 586 9090

Síguenos:

