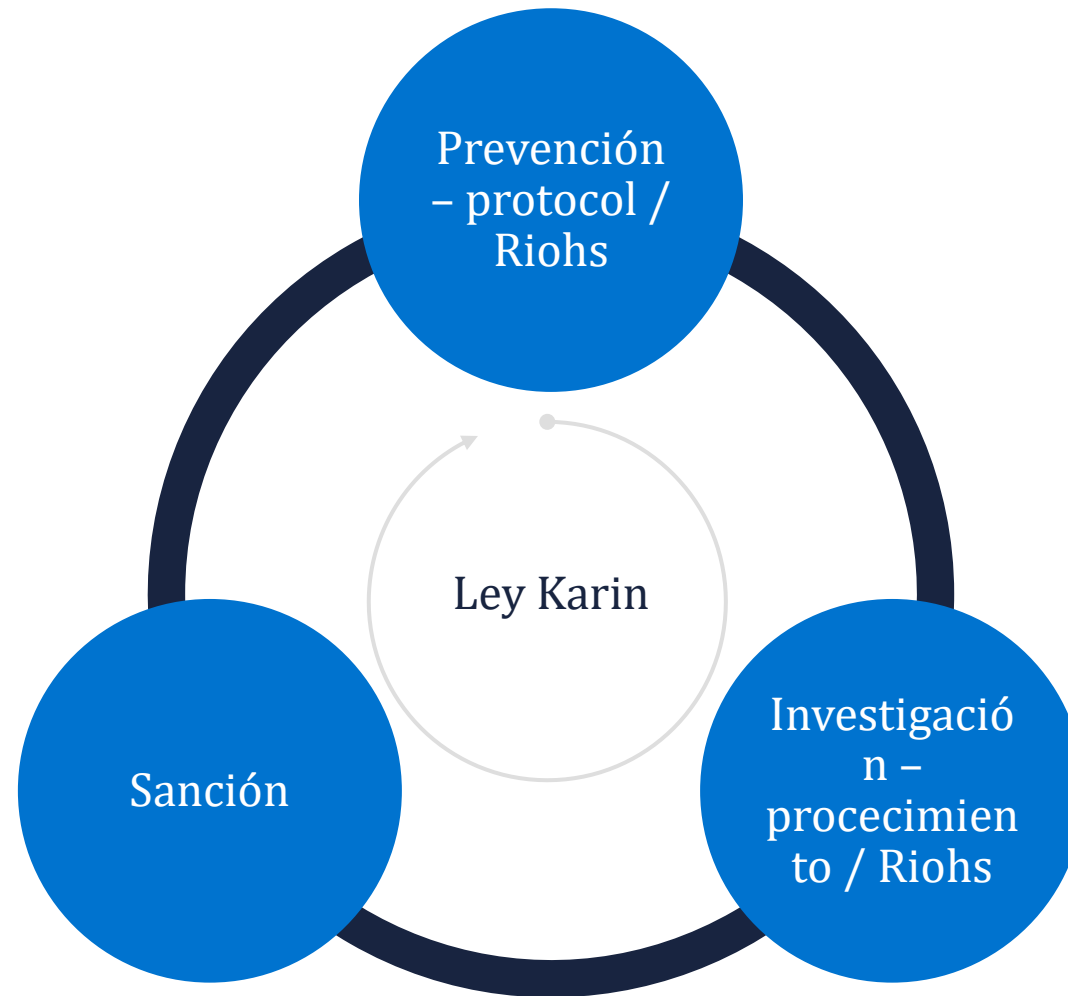


Ley 21.643 (Karin)
**Implementación del protocolo de
prevención y cambios al reglamento
interno**

Luis Parada H.



Ley Karin - Obligaciones de adaptación documental

- **Implementación de un protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo**
 - Arts. 154 n° 12, 154 Bis y 211 A del Código del Trabajo
 - Circular 3813 – Suseso - 7 de junio de 2024
 - Directrices para la asistencia técnica de los organismos Administradores del seguro de accidentes del trabajo
- **Procedimiento de investigación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**
 - Arts. 154 n° 12, 211 B y siguientes del Código del Trabajo
 - DS 21 Ministerio del Trabajo – publicado DO 3 de julio de 2024



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



Protocolo –Política

- Política de prevención del AS, AL y VT
- **Compromiso con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Incluye principios para una gestión preventiva de riesgos psicosociales.
- **Principios fundamentales:**
 - **Respeto a la vida e integridad:** Protección de la dignidad, integridad física y psicosocial de los trabajadores, y creación de ambientes laborales sin discriminación, violencia ni acoso.
 - **Enfoque preventivo:** Priorización de la prevención de riesgos laborales desde el diseño de sistemas productivos y puestos de trabajo, buscando eliminar o controlar riesgos desde su origen.
 - **Equidad de género y diversidad:** Las políticas deben considerar diferencias de género y diversidad, promoviendo medidas preventivas y de protección adecuadas.

Protocolo –Política

- Política de prevención del AS, AL y VT
- **Universalidad e inclusión:**
 - Las acciones y programas se aplicarán a **todos los trabajadores**, ya sean del sector público o privado, independientemente de su tipo de empleo o contrato.
 - Se considerarán situaciones especiales como **discapacidad, estado migratorio, edad** o práctica laboral.
 - Se implementarán de manera **equitativa e inclusiva**, sin discriminación, y con enfoque en **género, diversidad** y diferencias étnicas y culturales.
- **Participación y diálogo social:**
 - Se asegurarán **instancias de participación y diálogo** para trabajadores y empleadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Mejora continua:**
 - Los procesos de gestión preventiva se revisarán constantemente para **mejorar el desempeño** de las instituciones y normativas de protección laboral.
 - Se realizarán **revisiones periódicas** de programas preventivos con metas e indicadores **claros y medibles**.
 - Las entidades pertinentes deben tomar medidas necesarias para **cumplir con estos principios**.

Protocolo –Política

- Política de prevención del AS, AL y VT
- **Responsabilidad de las entidades empleadoras:** Gestionar riesgos y asegurar la seguridad y salud de los trabajadores.

Protocolo – Contenidos mínimos

1. Identificar peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el AL, AS y VT, con perspectiva de género.

- Factores de riesgo → incorporar en matriz de riesgos (gestionar, mitigar o corregir)
- Evaluación psicosocial → Cuestionario CEAL / SM Suseso

Esta dimensión se evalúa con 7 preguntas:

Código de la pregunta	Pregunta
CQ1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?
UT1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?
HSM1	En los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes de texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter)?
SH1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a acoso sexual?
PV1	En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a violencia física?
AL	El bullying o acoso significa que una persona está expuesta a un trato desagradable o denigrante, del cual le resulta difícil defenderse. En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bullying o acoso?
HO	¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente criticado(a), frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o su superior?

Cod	Pregunta	No	Si, unas pocas veces	Si, mensualmente	Si, semanalmente	Si, diariamente
CQ1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?	0	1	2	3	4
UT1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?	0	1	2	3	4
HSM1	En los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes de texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter)?	0	1	2	3	4
SH1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a acoso sexual?	0	1	2	3	4
PV1	En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a violencia física?	0	1	2	3	4
AL	El bullying o acoso significa que una persona está expuesta a un trato desagradable o denigrante, del cual le resulta difícil defenderse. En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bullying o acoso?	0	1	2	3	4
HO	¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente criticado(a), frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o su superior?	0	1	2	3	4

Protocolo

- **Para la Suseso son riesgos psicosociales:**
- **Comportamientos incívicos:** Actitudes descorteses o groseras sin intención de dañar, pero que violan el respeto mutuo.
 - **Origen:** Suelen surgir por el descuido de las normas sociales.
 - **Consecuencias:** Sin intervención, pueden llevar a hostilidad o violencia en el trabajo.
 - **Prevención:** Abordar proactivamente para evitar la escalada a transgresiones mayores.
 - **Prácticas recomendadas:**
 - Utilizar un **tono de voz apropiado** y no agresivo.
 - Evitar **gestos físicos no verbales hostiles** y discriminatorios.
 - Actuar de manera **amable** en el entorno laboral.
 - Respetar los **espacios personales** y consultar antes de usar objetos ajenos.
 - Guardar **reserva de información personal** compartida en el contexto laboral.

Protocolo

- **Para la Suseso son riesgos psicosociales:**
- **Sexismo:** Creencia de inferioridad basada en el sexo o género.
 - **Sexismo hostil:** Defiende prejuicios y castiga a quienes desafían estereotipos de género.
 - Ejemplos: Comentarios denigrantes, chistes sexistas, silenciamiento por género.
 - **Sexismo inconsciente o benévolo:** Conductas que, sin intención de dañar, refuerzan estereotipos y pueden llevar a acoso.
 - Ejemplos: “Mansplaining”, “manterrupting”, paternalismo.

Protocolo – Contenidos mínimos

2. Medidas de prevención de riesgos.

- **Identificación y Evaluación:** Determinar los riesgos y definir medidas preventivas o correctivas.
- **Programa de Trabajo:** Crear un plan participativo con acciones claras, plazos y responsables.
- **Evaluación y Mejora Continua:** Revisar la eficacia del programa y mejorar el entorno laboral.
- **Objetivos Medibles:** Establecer metas claras y controlables para la prevención de acoso y violencia.
- **Mitigación de Efectos:** Si no es posible eliminar los riesgos, tomar medidas para reducir su impacto.

Protocolo – Contenidos mínimos

3. Medidas de información y capacitación sobre riesgos, medidas de prevención y protección

- **Detección de necesidades de capacitación:** Las entidades empleadoras deben identificar las necesidades para promover un ambiente laboral saludable.
- **Capacitaciones periódicas:** Realizar formaciones regulares para fomentar una cultura de respeto en el trabajo.
- **Conocimiento del protocolo:** Informar a los trabajadores sobre el protocolo de prevención de acoso y violencia.
- **Educación sobre riesgos y medidas:** Capacitar sobre los riesgos evaluados y las medidas de prevención y protección necesarias.
- **Derechos y responsabilidades:** Enseñar sobre los derechos y deberes tanto de los trabajadores como de la entidad empleadora.
- **Prevención de acoso y violencia:** Desarrollar capacitaciones internas para reconocer y prevenir el acoso y la violencia laboral.
- **Inclusión de todos los niveles:** Incluir en las capacitaciones a todos los trabajadores, desde gerentes hasta directivos.
- **Publicación y difusión:** Compartir la información de las capacitaciones a través de medios disponibles y planes de difusión internos.

Protocolo – Contenidos mínimos

3. Medidas de información y capacitación sobre riesgos, medidas de prevención y protección

- **Capacitación sobre Denuncias:** Instruir sobre cómo realizar denuncias coherentes y completas.
- **Conciencia de Conductas Inapropiadas:** Informar sobre las conductas que constituyen acoso y violencia, y qué considerar al denunciar.
- **Protección de Información Sensible:** Enfatizar la importancia del resguardo de datos en investigaciones.
- **Cultura Preventiva:** Fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso, con formación en competencias laborales.
- **Difusión y Educación:** Realizar actividades de difusión y capacitación sobre prevención de acoso y violencia.
- **Protocolo de Prevención:** Publicar y promover el protocolo de prevención basado en estándares establecidos.

Protocolo – Contenidos mínimos

3. Medidas de información y capacitación sobre riesgos, medidas de prevención y protección

- **Capacitación en Gestión de Riesgos:** Incluir la identificación y evaluación de riesgos psicosociales del acoso y violencia, con enfoque de género.
- **Promoción de Respeto:** Fomentar ambientes laborales basados en la igualdad y no discriminación.
- **Derechos y Responsabilidades:** Educar sobre las obligaciones y derechos de los trabajadores para prevenir el acoso y la violencia.
- **Conciencia sobre el Acoso:** Informar sobre las conductas de acoso laboral y sexual, su prevención y efectos en la salud.

Protocolo – Contenidos mínimos

4. Las medidas para prevenir AS, AL y VT conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa

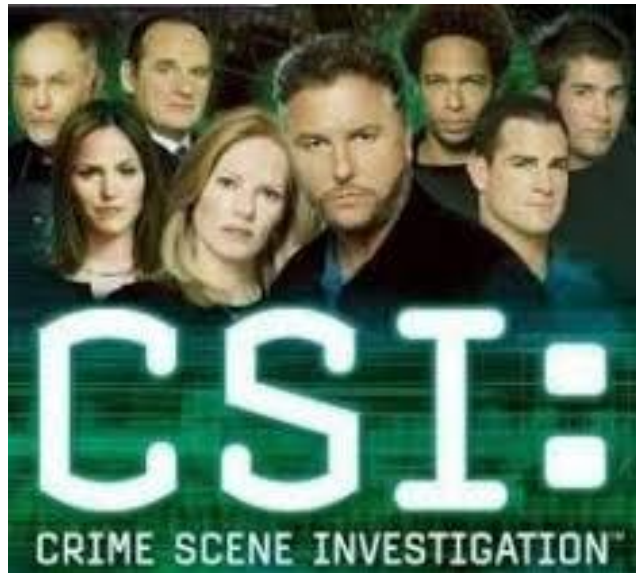
- **Medidas de Prevención Específicas:** Adaptar las medidas de prevención al tipo de servicio que ofrece la empresa, considerando los riesgos por actividad y la perspectiva de género.
- **Metodología Participativa:** Utilizar grupos de discusión, encuestas e entrevistas para identificar conductas que puedan llevar a situaciones de acoso o violencia.
- **Diagnóstico Integral:** Realizar un análisis detallado del tipo de servicios, el perfil del personal y la interacción con terceros (clientes, proveedores) para una prevención efectiva

Protocolo – Contenidos mínimos

4. Resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de AS y AL y medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias

- **Protección Integral:** Asegurar la protección de denunciantes, víctimas, denunciados y testigos en el proceso de investigación.
- **Confidencialidad:** Capacitar sobre la importancia de mantener la reserva de los hechos denunciados en el lugar de trabajo.
- **Prevención de Intimidación:** Prohibir acciones que intimiden o pongan en riesgo la integridad de los involucrados.
- **Gestión de Denuncias:** Instruir sobre cómo realizar denuncias coherentes y completas para evitar inconsistencias y educar sobre los elementos clave de una denuncia y difundir el protocolo establecido.

Investigación – modificación al reglamento interno



Lineamientos de investigación de AL, AS y VT

Tipos de acoso

- Horizontal → compañeros de trabajo
- Vertical ascendente → en contra de un superior
- Vertical descendente → en contra de un subordinado
- Mixto → cualquiera de los anteriores + pasividad de la empresa

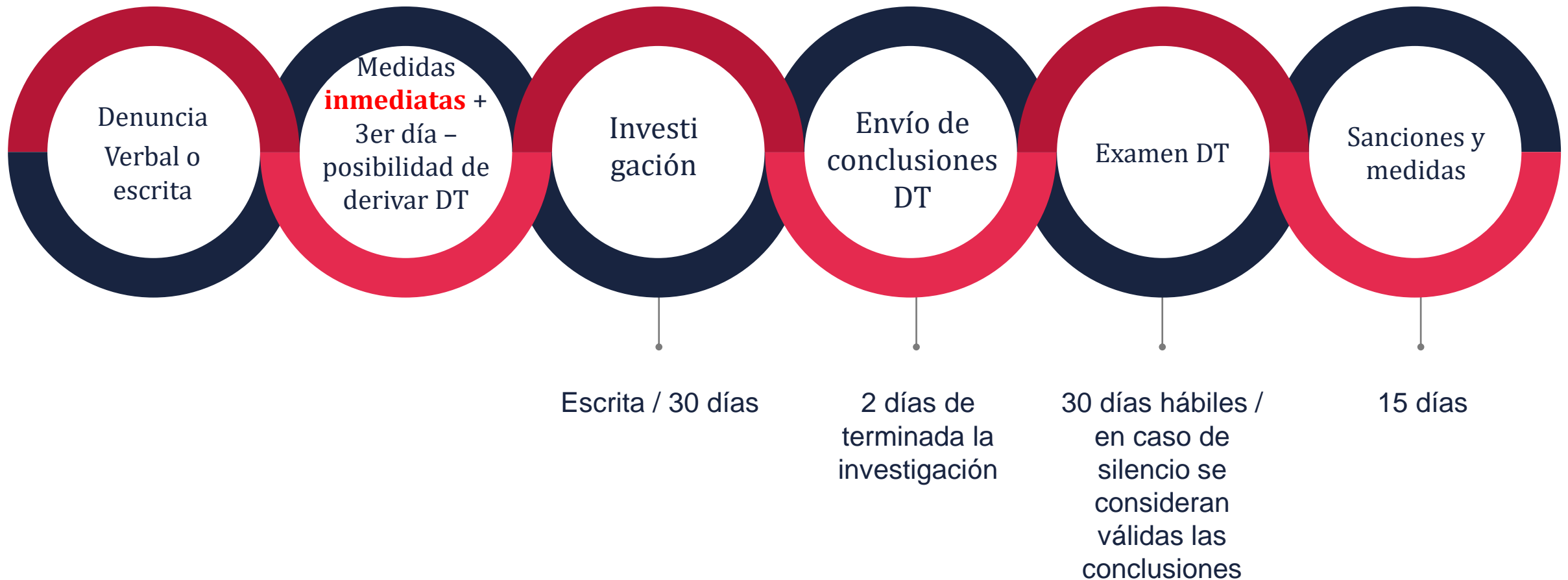
Lineamientos de investigación de AL, AS y VT

- Principios que deben guiar el procedimiento
- Perspectiva de género → evitar potenciales discriminaciones por sexo (igualdad de género)
- No discriminación
- No revictimización
 - Evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección

Lineamientos de investigación de AL, AS y VT

- Principios que deben guiar el procedimiento
- Confidencialidad → aplica a todos los participantes y no impide que accedan a esta la DT y tribunales.
- Imparcialidad
- Celeridad
- Razonabilidad → decisiones fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias.
- Debido proceso → derecho a ser informado sobre potenciales afectaciones del procedimiento, derecho a ser oído y a aportar antecedentes. Derecho a conocer el estado del procedimiento guardando los demás deberes del procedimiento.
- Colaboración

Procedimiento



Procedimiento

- Denuncia
- Verbal o escrita (acta con hora de presentación y firma de quien recibe).
- No hay control de admisibilidad
- Informar del derecho de la empresa a derivar a la DT

Medidas de resguardo

- Gravedad, seguridad del denunciante y posibilidades del trabajo → proteger vida y salud del denunciante
- Separación de espacios físicos, redistribución de jornada y atención psicológica temprana
- Se pueden adoptar otras medidas durante la investigación
- DT puede solicitar modificaciones

Procedimiento

- Designación del encargado
- Trabajador interno (preferentemente con formación en acoso, género o ddff) o derivar a externos → se debe informar al denunciante
- Diligencias mínimas
- Realizar las diligencias y acciones establecidas en el procedimiento de investigación del RIOHS.
- Analizar las denuncias y proporcionar un plazo razonable para completar información inconsistente o incompleta.
- Garantizar que todas las partes involucradas sean escuchadas y puedan fundamentar sus dichos.
- Considerar antecedentes como el protocolo de prevención, reglamento interno, contratos de trabajo, registros de asistencia y otros documentos relevantes.
- Llevar un registro escrito de toda la investigación, con constancia de declaraciones y firmas de los comparecientes.

Procedimiento

- Informe
- Individualización de la empresa, de las partes y del investigador.
- Medidas de resguardo adoptadas y notificaciones realizadas
- Antecedentes e entrevistas recabadas, manteniendo la confidencialidad de los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.
- Formulación de indicios o razonamientos coherentes y congruentes para fundamentar las conclusiones de la investigación sobre si los hechos constituyen acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- Propuesta de medidas correctivas, cuando corresponda.
- Propuesta de sanciones, evaluando la gravedad de los hechos y considerando las establecidas en el reglamento interno según lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Procedimiento

- Remisión DT y notificación a las partes
- Informe + conclusiones → 2 días de terminada la investigación.
- DT → 30 días hábiles para pronunciarse (certificado de recepción) → informa a la empresa, denunciante y denunciado.
- En caso de no pronunciarse → se consideran válidas las conclusiones del informe, las que deben en ese caso notificarse a las partes.

- Medidas correctivas
- Prevenir riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia → evaluación de mejoras al protocolo de prevención
 - Refuerzo de capacitación / apoyo psicológico

Procedimiento

- Subcontratación y provisión de personal
- Empresa principal
 - Si recibe la denuncia que involucra a trabajadores de una misma empresa → derivar a la empresa subcontratista o EST
 - Si la denuncia involucra a trabajadores de diferentes empresas → Empresa principal debe llevar adelante la investigación

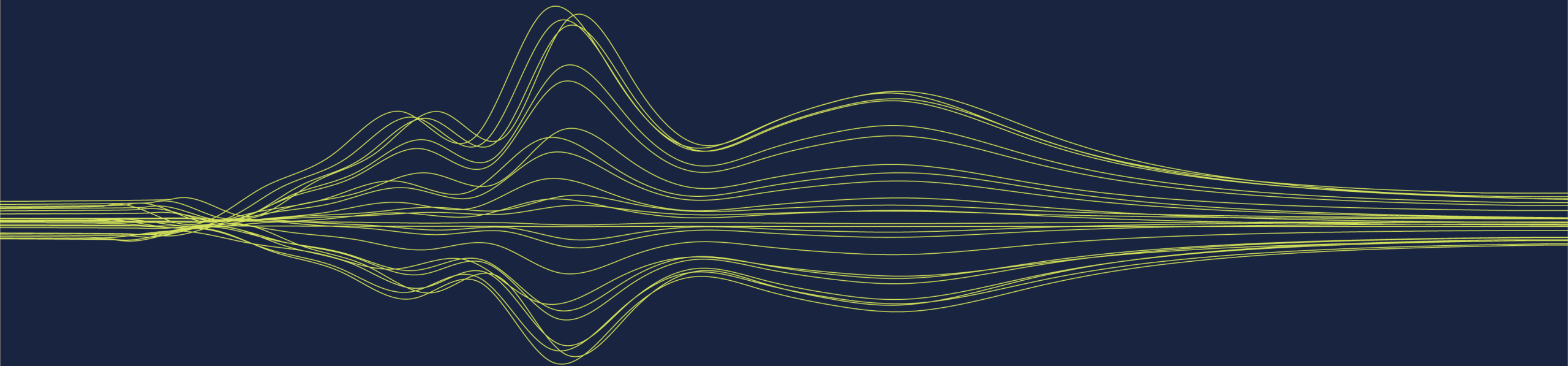
Conclusiones



Conclusiones

- Implementar cambios exigidos por la autoridad
- Llevar adelante la encuesta de riesgos psicosociales → generación de matrices de riesgo
- Revisar los modelos de los organismos administradores → ¿hay cambios que deba hacer acorde a mi empresa?
- Ver la posibilidad de formar a trabajadores en investigación o bien, buscar ayuda para que se lleven a efecto las investigaciones (ojo con los errores en las investigaciones).
- ¿Debo implementar algún cambio cultural en la empresa?
- ¿Está la gerencia y las jefaturas alineadas?

Gracias



Para mayor información, contactar al expositor Sr. Luis Parada al +562-27982606 o al correo lparada@dlapiper.cl
Linkedin: [linkedin.com/in/luis-parada-54114236](https://www.linkedin.com/in/luis-parada-54114236)

Esta presentación provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en esta presentación. Esta presentación no puede ser reproducida por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de © DLA Piper Chile 2024.