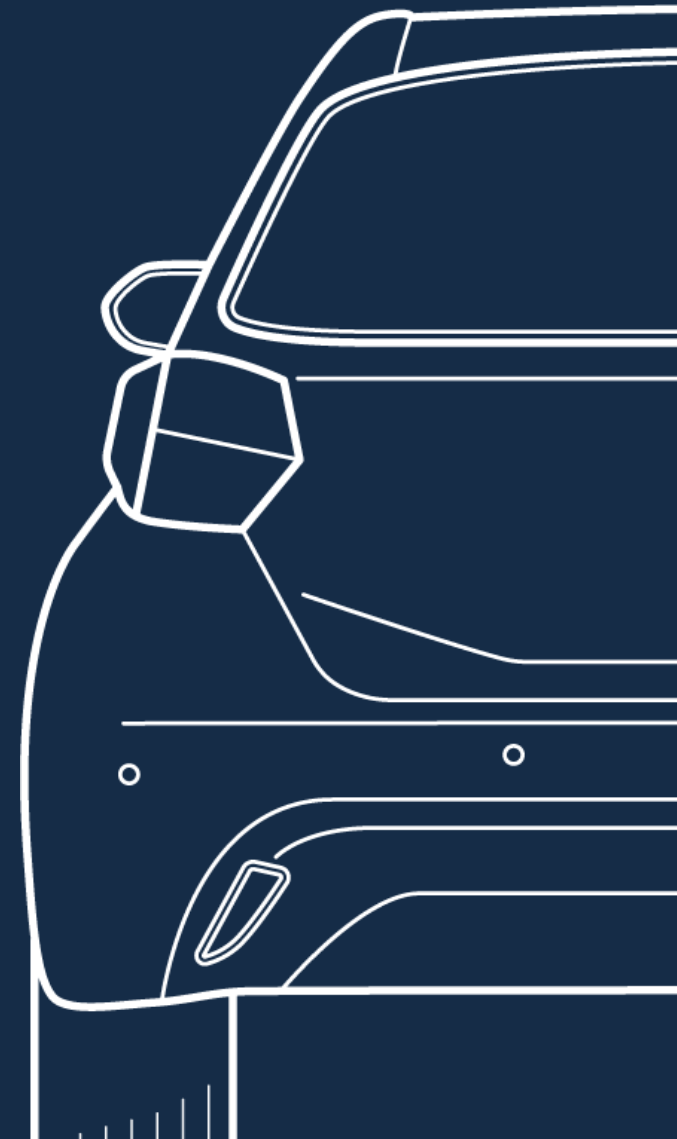


LEY KARIN

Ley 21.643



Contenidos

Conocimientos generales:

1. Fuentes normativas Internacionales.
 2. Fuentes Normativas Nacionales.
 3. Acoso laboral
 4. Acoso sexual
 5. Violencia en el trabajo
 6. Perspectiva de género
-

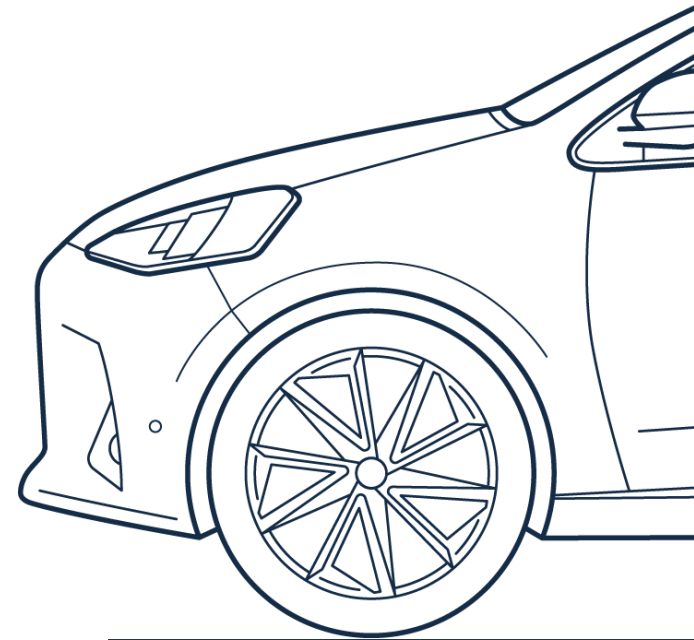
Prevención

7. Rol del empleador
 8. Proceso de investigación
-

Acción reacción

9. Sanciones
-

Conclusiones & Preguntas



1. Fuentes Normativa Internacional Aplicable

DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

LA DIGNIDAD HUMANA como elemento central.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición."

Declaración Universal de los Derechos



PACTO DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS

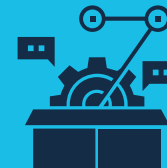
PRIMERA GENERACIÓN:

PACTO DE DERECHO ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

SEGUNDA GENERACION

TERCERA GENERACION

DDHH : Universales, indivisibles, inalienables e interdependiente



CONVENIOS INTERNACIONALES.

CONVENIO 190 OIT

Establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y al acoso en razón de género. Su importancia está relacionada con su objetivo: "erradicar la violencia y al acoso, incluidos la violencia y el acoso en razón de género" en el mundo del trabajo.

CONVENIO 155

El Convenio núm. 155 establece que el «objeto» de la política nacional es prevenir los accidentes y los daños, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.



Fuentes Normativa Internacional Aplicable

DERECHOS HUMANOS

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

DERECHOS CONSTITUCIONALES .

NORMATIVA INTERNA – CONSTITUCION.

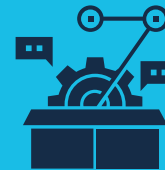
DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO



DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO:

Ciudadanía laboral- La constitución entra a la fabrica.

Derechos específicos – Derechos Inespecíficos



Derechos Fundamentales en el Código del Trabajo.

Art. 5... Facultades empleador –límite DDFF.

Art. 2 – Marco general de las relaciones laborales

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de genero, 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. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:



2. Fuente Normativa y modificación legal

Ley Chilena:

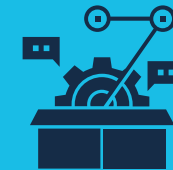
Art.19 Constitución Política de la República.

- Art.2 Código del Trabajo: define el acoso sexual/laboral, discriminación en el ámbito laboral. **"...Las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad humana"**
- Art.184 Código del Trabajo: **"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores."**



Artículo 2 del Código del Trabajo

- Artículo mantiene parte importante de su texto, salvo, "o cualquier otro motivo"
- Se incorporan dos ideas importantes: **Trato libre de violencia y perspectiva de género**
- Esto se debe entender y extender a lo largo del iter contractual laboral, tanto en la normativa, aplicación e interpretación, y por lo tanto, estamos en presencia de un deber.
- Tutela Laboral.



Fuente Normativa y modificación legal

La ley N°21.643 **modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo:**

1. Incorpora nuevas definiciones legales y perfecciona las existentes, como son el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, y la no discriminación, además de incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales de manera explícita en el Art. 2 del Código del Trabajo.
2. Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciantes.
3. Establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo el que estaba ausente en la regulación. Esto debe realizarse bajo las directrices establecidas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).



Conceptos Claves Ley Karin

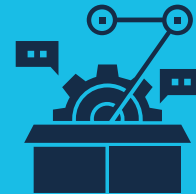
Acoso sexual

- 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.



Acoso laboral

- Toda conducta, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que constituya agresión u hostigamiento, ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio, 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.
- **Se elimina la REITERACIÓN. Por tanto, un hecho grave, puede ser constitutivo de ACOSO LABORAL.**



Violencia en el trabajo

- Ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores y trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros



3. Acoso Laboral, elementos y ejemplos

Dirección del Trabajo

- Dictamen 3519/034 de 09/08/2012 define el acoso laboral **como "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos,** así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".

Para ser considerado acoso laboral se requieren los siguientes elementos:

- El acoso laboral puede ser por el empleador, jefatura, colegas o compañeros de trabajo. Todos pueden ser sujetos activos y/o pasivos en situaciones de acoso. El acoso puede ser vertical, horizontal o mixto
- El acoso puede ser vertical, horizontal o mixto
- Puede ser UNA vez o reiterado en el tiempo.
- Resultado de esta conducta, provoque ya sea, un menoscabo, maltrato o humillación o que se amenace o perjudique su situación en el trabajo o sus oportunidades en el empleo.
- NO solo hablamos de una agresión física, sino que también psicológica, abuso emocional o mental.

Ejemplos

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- El uso de nombres ofensivos para indicar el rechazo o la condena de la persona.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otra, privándole de redes de apoyo social, ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivo o despectivos por correo electrónico, rrs o mensajería.

Acoso laboral: Ejemplos reales

- Así, siendo un abuso de poder, ciertamente no es esperable que se trate de actos evidentes y públicos, sino que, de contrario, es una conducta que se despliega de forma solapada, oculta, lo que el autor requiere para obtener el resultado ilícito esperado. Por lo mismo, a la hora de analizar las situaciones fácticas que se verifican en este caso, no es dable exigir a la actora que acredite, en forma concreta, los requerimientos efectuados, sino que, de contrario, acredite las circunstancias ambientales que rodean la situación y que hacen plausible concluir que existió una situación de acoso sexual.
- Que el 1 de agosto de 2018 asume como jefe de tienda M.V.N., quien asumió un trato inadecuado e inapropiado con las mujeres, a quienes trataba de amor, corazón, negrita, la miraba con cara libidinosa, lo cual le provocaba una sensación de asco y rechazo hacia él, le miraba el trasero, una vez en un partido de fútbol, al celebrar un triunfo, se abalanzó sobre la actora, la abrazó, haciendo caso omiso a su solicitud de que depusiera su actitud con ella. Otra vez le dijo oye flaca, te ves hot con lentes, comentario que no se puede interpretar sino que como una frase de explícita connotación sexual.
- «el silencio o la pasividad por parte de la víctima no debe ser entendida como deseo o consentimiento para efectos de dar por descartado el acoso sexual, atendido el contexto de sujeción al poder que enfrentan las víctimas en el puesto de trabajo».



4. Acoso sexual, definición, elementos y ejemplos

Definición

- Se produce acoso sexual cuando un trabajador o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo. Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos:
- Acercamientos o contactos físicos no consentidos. - Propuestas verbales de carácter sexual. - Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados. - Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.
- **(Dictamen 1133/036 de 21/03/2005; Dictamen 4354/59 de 29/10/2009; Dictamen 4354/59 de 29/10/2009)**

Elementos constitutivos del acoso sexual

- Requerimiento.
- Perjudique o amenace el trabajo.
- Por cualquier medio.
- Falta de consentimiento

Ejemplos acoso sexual

- Envió de mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, tocaciones contra alguien, pellizcos, besos no deliberados no deseados.
- En general cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Ejemplos reales

- El denunciado, desde el comienzo, fue muy amable conmigo y con el tiempo comenzó a darse las licencias para solicitarme que le diera otro beso en la mejilla al saludarlo, a correrme la cara al momento de saludarlo, dándome besos en la boca sin consentimiento, a llamarme por teléfono para decirme que se ve rica o que vaya a su oficina, pero sin abrigo. (es común que el acoso sexual se manifieste mediante actos reiterados, los que no necesariamente se manifiestan de una misma forma, sino que pueden incluir diversos medios para el acoso.)
- **Se dará la conducta de acoso sexual no solo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.**
- «la conducta sexual indeseada debe desarrollarse dentro del ámbito y dirección del empresario». (Se entiende, viajes de trabajo, fiestas de empresa, eventos corporativos etc.)



Caso real judicializado por acoso sexual

- En el contexto de una entrevista de trabajo un Doctor a una trabajadora le decía:
- “Estabas bonita”, “¿tienes pareja?”
- Luego al ingresar al hospital, el Doctor la observaba de manera inapropiada, a tal punto que la persona afectada comenzó a sentirse incómoda y cambio su manera de vestir, y solo comenzó a asistir a su trabajo en buzo, porque cada vez que usaba Jeans el denunciado le decía: “que tenía buen cuerpo, que lo sorprendía”, “que ocupara jeans más seguido para que todos pudieran recrear la vista”.
- También mediante de whatsapp el doctor buscaba interactuar con la afectada, en temas no relacionados al trabajo, tales como ofrecerle “sentarse en sus piernas”, “una mujer tan bonita no podía estar sola”, “una mujer tan bonita debería estar con una persona mayor con dinero”
- En un grupo de whatsapp, el doctor hacía referencia de ella de manera despectiva, y haciendo chistes sexistas hacia las mujeres en general.



5. Violencia en el trabajo.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define violencia laboral como “Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”.
- Si la agresión a una persona ocurre en su lugar de trabajo, la empresa o institución es responsable por el incumplimiento del deber de protegerla adecuadamente.
- Esto se hace extensible a la falta de previsión frente a posibles situaciones de riesgo.
- Puede nacer de respuesta ante una política o decisión de la compañía, por parte de un cliente o proveedor o usuario.

6. Perspectiva de género: Conceptos básicos:

Perspectiva de género

- Es un enfoque analítico que busca entender cómo las relaciones de género afectan las experiencias, oportunidades y relaciones entre hombres y mujeres en una sociedad determinada. Busca desafiar y cambiar las desigualdades de género existentes.

Género

- Se refiere a las características socialmente construidas y culturalmente atribuidas que una sociedad considera apropiadas para hombres y mujeres. Incluye roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para cada sexo.

Roles de género

- Son las expectativas sociales sobre cómo deben comportarse, actuar y relacionarse hombres y mujeres en una determinada cultura o sociedad. Estos roles pueden ser diferentes según las culturas y cambian con el tiempo.

Perspectiva de género: Conceptos básicos

Estereotipos de género

- Son creencias simplificadas y generalizadas sobre las características y comportamientos de hombres y mujeres. Estos estereotipos suelen ser rígidos y limitan las posibilidades de expresión y desarrollo individual.



Desigualdad de género

- Se refiere a las diferencias sistemáticas en el acceso, control y distribución de recursos, oportunidades, y poder entre hombres y mujeres. Esta desigualdad puede manifestarse en diversos ámbitos como el económico, político, social y cultural.



Violencia de género

- Es cualquier acto o conducta basada en una norma de género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, especialmente a mujeres y niñas. Puede incluir violencia física, sexual, psicológica, económica y simbólica.



Empoderamiento de género

- Es el proceso por el cual las personas, especialmente las mujeres y niñas, adquieren control sobre sus vidas y logran mejorar su situación social, económica, política y legal. Involucra el acceso igualitario a recursos y oportunidades.



Ejemplos perspectiva de género

- Algunos prejuicios instalados en nuestra cultura: “los hombres no lloran”, “las mujeres utilizan la intuición”, “las mujeres son las que provocan”, “los hombres proveen y las mujeres se encargan de la crianza”, “el matrimonio es entre hombre y mujer”.
- Promover, que tanto hombres como mujeres puedan desempeñar los mismos trabajos. Esto es, focalizarse en los talentos de las personas y no en su identidad de género, raza, religión o etnia. Reconocer las individualidades es promover la igualdad de oportunidades y la equidad de género.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el acceso, la permanencia y la promoción en el empleo.
- Establecer medidas para eliminar la discriminación salarial por razón de género y asegurar una remuneración justa y equitativa para el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Fomentar la corresponsabilidad y el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, facilitando la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- La violencia de género no solo afecta a las mujeres, sino también a las personas que forman parte de la comunidad LGBTQ+. En investigaciones científicas se explica que el machismo genera actos de discriminación contra las mujeres, pero también potencia comportamientos homofóbicos,
- **Es una práctica histórica en los lugares de trabajo y que se desarrolla en el entendido de ser espacios en que la mujer a la que le afecta no se encuentra en posición de rechazarlo**, dada las opciones, alternativas, desarrollo profesional y opciones futuras, constituyendo una forma de discriminación sexual.



7. Prevención, rol del empleador y proceso de investigación

Medidas preventivas:

- Trabajar en protocolos de prevención.
- Capacitación y sensibilización.
- Canales de denuncias confidenciales

Rol Activo del empleador

- El trabajador puede exigir la adopción e implementación de medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas vistas.
- La opinión de los trabajadores resulta relevante, ya que son ellos los que están en contacto con los agentes de riesgos (atención público, etc).
- Gestores de iniciativas antiviolencia, actúa como fuerza informativa y preventive.

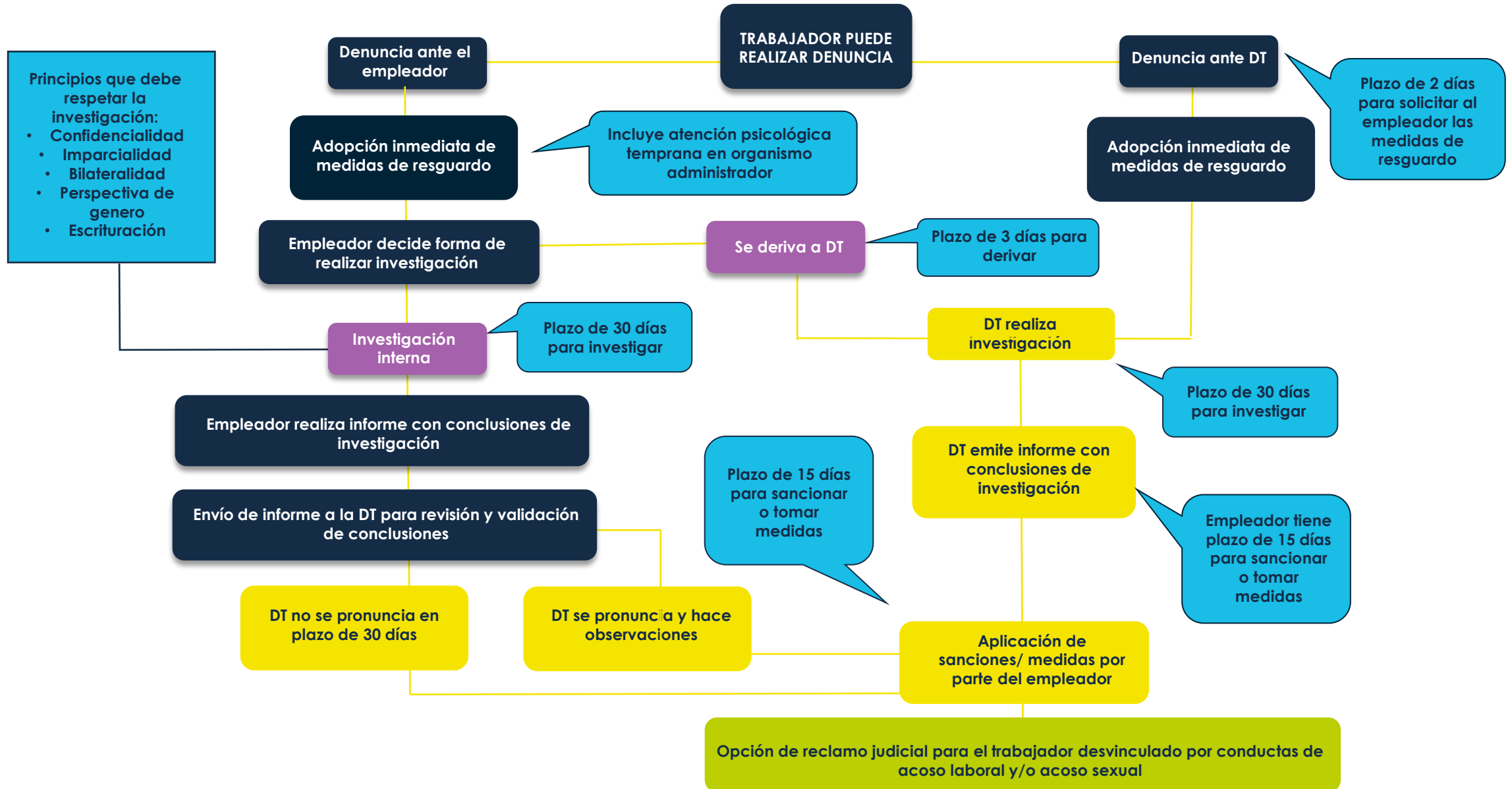
Investigación

- Puede ser realizada por la empresa o derivada a la IPT.
- Debe ser realizada en un plazo máximo de 30 días desde que se realizó la denuncia.
- Si es la empresa quien realiza la investigación, las conclusiones deben ser entregadas a la inspección del trabajo.
- Deben primar el principio de reserva, bilateralidad de las partes, imparcialidad, enfoque de género.
- La investigación puede ser realizada por un tercero experto.

Contenidos mínimos a considerarse en el proceso de investigación

- Atención psicológica temprana .
- Denuncia por escrito o verbal, si es verbal debe constar en un acta.
- Medidas de protección para proteger a la víctima y testigos, adoptando medidas de resguardo inmediatas (separación de espacios físicos, cambio de jornada).
- Garantizar a ambas partes ser oídos y fundamentar sus dichos.
- Puede optar por realizar la denuncia en la inspección o por el empleador.

8. Proceso de Investigación



Los nuevos lineamientos

- Protocolo de prevención, líderes toman un rol activo mediador
- Perspectiva de género
- Todas las conclusiones deben ser remitidas a la dirección del trabajo
- DT tiene 30 días para validar las medidas y sanciones recomendadas

Acción - Reacción

- ✓ **Medidas correctivas** cuando no hay no hay reiteración conductual. Mejorar y reforzar protocolo, evitar repeticiones en la organización.
- ✓ **Sancionar** con amonestaciones verbales o escritas, despido sin derecho a indemnización (Art. 160 CT), puede ser reclamado el despido via judicial de forma posterior.
- ✓ **Informar** a la víctima de lo que se ha determinado, medidas correctivas y sanciones.

CONCLUIMOS CON IDEAS ESENCIALES

- ✓ Proceso de Cambio cultural
- ✓ Dignidad de la persona
- ✓ Ambiente laboral óptimo, seguro y respetuoso.
- ✓ Debido proceso

