# Implementación de Ley Karin

¿Qué es la Ley 21.643 o Ley Karin?

La Ley N° 21.643 promulgada en enero de 2024, establece un marco legal claro para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral en Chile. La normativa honra a Karin Salgado, funcionaria pública de la salud, que trabajaba en el Hospital Herminda Martín de Chillán, quien se quitó la vida en el 2019, por el constante acoso laboral que sufría.

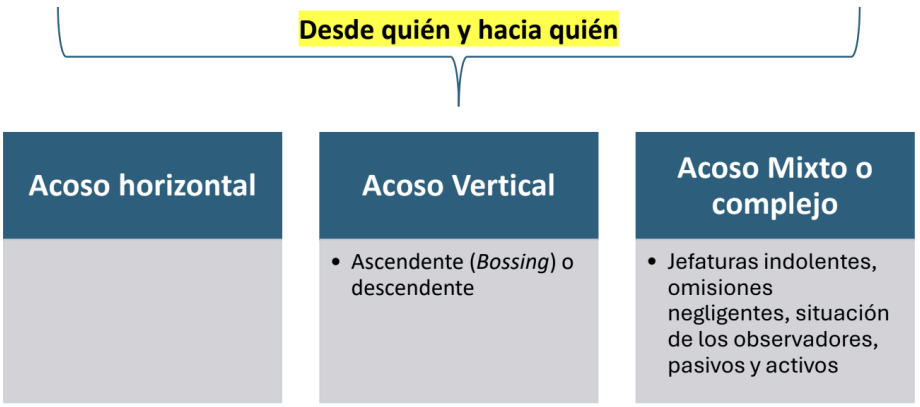
Ley Karin define tres fenómenos:

1) **Acoso Sexual**

“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”.

Lo que puede implicar:

- 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.
- Etc.



**2) Acoso Laboral**

“Entendiéndose por tal toda 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 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.

**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 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.

**4) Otras conductas,** como ciberacoso, acoso discriminatorio, acoso sexista.

**Debes conocer que esto 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 oportunidad de generar soluciones innovadoras y efectivas.

Es posible advertir conductas relativas a:

- Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos 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.
- 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.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles.

**¿Cuándo entra en vigencia?**

Entrará en vigencia el 1 de agosto de 2024.

## ¿Cómo implementamos esta Ley en la Escuela?

### 1.- PREVENCIÓN

**Fomentar en la escuela los siguientes principios:**

- Lenguaje no sexista.
- Promoción del respeto y dignidad a todas las personas.
- Espacios institucionales (foros, seminarios, charlas).
- Trabajo de perspectiva de género en el plan de estudio anual a través del plan de sexualidad afectividad y género.
- Manifestación institucional (expresión pública de reprobación y condena institucional a toda conducta atribuible a violencia sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo).

**Obligaciones del empleador (Art. 184 del Código del trabajo: deber de seguridad)**

- ☐ Políticas de prevención sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.
- ☐ Curso Achs sobre prevención de acoso laboral, acoso sexual y violencia del trabajo.
- ☐ Taller profesional del área sobre perspectiva de género y clima laboral.
- ☐ Hacer entrega y discutir sobre este protocolo.
- ☐ Informar canales de denuncia en caso de que se requiera. Se informará semestralmente.
- ☐ Atención psicológica temprana para resguardo del afectado.
- ☐ Incorporar protocolo en RIHOS.

**PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PROCESO**

1. Perspectiva de género
2. No descriminación
3. No revictimización o no victimización secundaria
4. **Confidencialidad**
5. Imparcialidad
6. Celeridad
7. Razonabilidad
8. Debido proceso
9. Colaboración

## 2.- INICIO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

**Canal de denuncia:**
La denuncia se puede hacer a las siguientes personas:

Verbal: Directora (Fabiola Ruiz) -Subdirectora (Marcela Hernández) -Recursos humanos (Fernanda Ávila) -Convivencia escolar (Olga Gómez).
Escrita: leykarin.cuncunita@gmail.com

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia **por escrito o de manera verbal** a la escuela, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante (disponible en anexo). Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.
Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508.

Si la denuncia es presentada en la escuela, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluir en el plazo de treinta días.
Si se opta por una investigación interna, la escuela contratará a un investigador externo a éste que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. La

investigación, deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

El empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según la investigación interna o lo determinado por la inspección del trabajo, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.
Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:
a) Censura;
b) Multa;
c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
d) Destitución.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Canales de denuncia si fuese delito: PDI-CARABINEROS-FISCALÍA.

**ANEXO**

En _____a ___del mes de _____ de ____ el/la colaborador/a responsable de la (orientación de denuncia) espacio de acogida del establecimiento_____de la Escuela de Lenguaje Cuncunita.

- **IDENTIFIQUE EL TIPO DE SITUACIÓN QUE LE AFECTÓ Y DA ORIGEN A SU DENUNCIA (marque con una X la alternativa que corresponda):**

☐ Acoso sexual ☐ Acoso laboral ☐ Violencial aboral

☐ Otra conducta que afecte la dignidad de las personas

- **IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE (marque con una X la alternativa que corresponda):**

PERSONA AFECTADA (Persona en quien recae la acción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual) _____

DENUNCIANTE (Persona que efectúa una denuncia, ya sea que se encuentre directamente afectado, o que se trate de un tercero que realiza la denuncia a petición por escrito de la persona afectada) _____

Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:

**DATOS DENUNCIANTE O PERSONA AFECTADA**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Nombre completo | | | |
| RUT | | | |
| Unidad a la que pertenece | | | |
| Cargo / Estamento | | | |
| Teléfono personal | | Teléfono institucional | |
| Correo electrónico | | | |
| Nombre jefatura directa | | | |
| Cargo jefatura directa | | | |

**DATOS DENUNCIADO**

| | |
|---|---|
| Nombre completo | |
| Cargo | |
| Nombre jefatura directa denunciante | |
| Cargo jefatura directa denunciante | |

A continuación, le pedimos que escriba con claridad, marcando la o las alternativas correspondientes a su caso y respondiendo las preguntas a continuación.

1. **Relación jerárquica respecto al denunciante:**

☐ Inferior nivel jerárquico ☐ Igual nivel Jerárquico ☐ Superior Nivel Jerárquico

2. **¿Usted trabaja directamente con el/la denunciado/a?**

☐ SI ☐ NO ☐ Otro, especificar _____

3. **¿Con qué frecuencia ha ocurrido?**

☐ Una sola vez ☐ Varias veces ☐ De manera continua hasta la presente fecha

**En caso de haber sido una sola vez, precise**:

| **Fecha** | | **Hora** | | **Lugar** | |
|---|---|---|---|---|---|

**En caso de haber ocurrido el hecho en varias ocasiones o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el periodo de tiempo aproximado:**

| |
|---|
| |
| |
| |
| |

4. **La actitud de la persona que (EJERCER O EJERCIÓ VIOLENCIA ORGANIZACIONAL) acosó fue:**

☐ Abierta y clara ☐ Amenazante ☐ Discreta y sutil ☐ Todas las anteriores

☐ Otra, describir

| |
|---|
| |
| |
| |

5. **La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esa persona fue:**

☐ Lo confronté ☐ Lo ignoré ☐ Otro, describir _____

_____

6. **Cuando acontecieron los hechos, motivo de la presente denuncia, señale si:**

☐ Nadie los presenció
☐ Los presenció una persona
☐ Los presenciaron dos o más personas

7. **En caso de que una o más personas hayan sido testigos de los hechos, proporcione los datos de éstos:**

| NOMBRE COMPLETO | UNIDAD | CARGO |
|---|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

8. **¿Qué cambios en su situación laboral se dieron a partir de los hechos?**

- [ ] Sigue Igual
- [ ] Es tensa e incómoda
- [ ] Fui asignado/a en otra área
- [ ] Otras, describir _____

9. **¿De qué forma le afectaron los hechos denunciados?**

- [ ] Emocional
- [ ] Social
- [ ] Física
- [ ] Laboral
- [ ] Todas las anteriores
- [ ] Otras, describir _____

10. **¿Le afectaron los hechos en su rendimiento laboral durante el tiempo que se presentaron?**

| |
|---|
| |
| |
| |
| |

11. **¿Usted identifica alguna situación en particular que pueda haber iniciado este proceso? Puede que no identifique nada y puede saltarse esta pregunta**

| |
|---|
| |
| |
| |
| |

**12. ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?**

☐ SI **Fecha aproximada** _____

☐ NO, explique _____

☐ Otra ¿Quién? _____

**13. ¿Le afectaron los hechos en su vida personal? Especifique**

| |
|---|
| |
| |
| |
| |

**14. Para acreditar lo descrito anteriormente, cuenta con:**

☐ Ningún antecedente específico

☐ Documentos (cartas, pantallazos, mails, etc.)

☐ Testigos

☐ Otros,
especificar _____

_____

_____

**15. Detalle las acciones de las que usted considera haber sido víctima en la hoja adjunta.**

Como denunciante me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y estoy en conocimiento de las consecuencias que esta implica.

Todo lo cual ratifica con su firma:

_____
**Firma Denunciante**

**Detalle las acciones de las que considera haber sido víctima, este adjunto también debe ser firmado por la/el denunciante.**

ACTA DE DENUNCIA DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL