

HABLEMOS DE LA

Ley 21.643

más conocida como **Ley Karin**



Origen de la Ley



Karin Salgado trabajaba como TENS en un hospital de Chillán durante 14 años. Los hechos que lamentablemente vivió esta funcionaria comenzaron cuando la llamaron a declarar como testigo en un sumario por robo de utensilios (del cual ella no era responsable). La declaración que ella compartió llegó a oídos de su jefatura, quien la forzó a cambiar el relato ya que la involucraba.

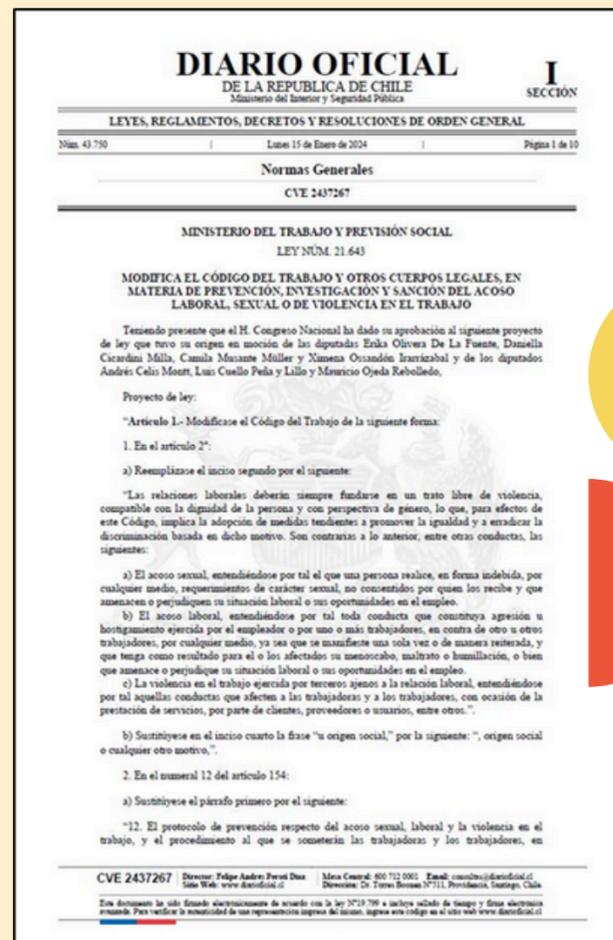
De ahí en adelante fue víctima represalias traducido en acoso laboral, suspensión, aislamiento, humillaciones, derivación a otras funciones, e incluso, descuento en sus remuneraciones. Fue tan fuerte el impacto que Karin decide terminar con su vida por estas razones en el año 2019.

Es por estas razones que la Diputada Erika Olivera ingresó una moción parlamentaria para erradicar estas conductas de las relaciones laborales, transformándose en la Ley 21.643 que entró en vigencia el 1 de agosto del 2024.

No es talla, es Ley.

¿De qué trata?

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.



Artículo 1. Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma: En el artículo 2º, letra a), reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, 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.

Contenidos de la ley

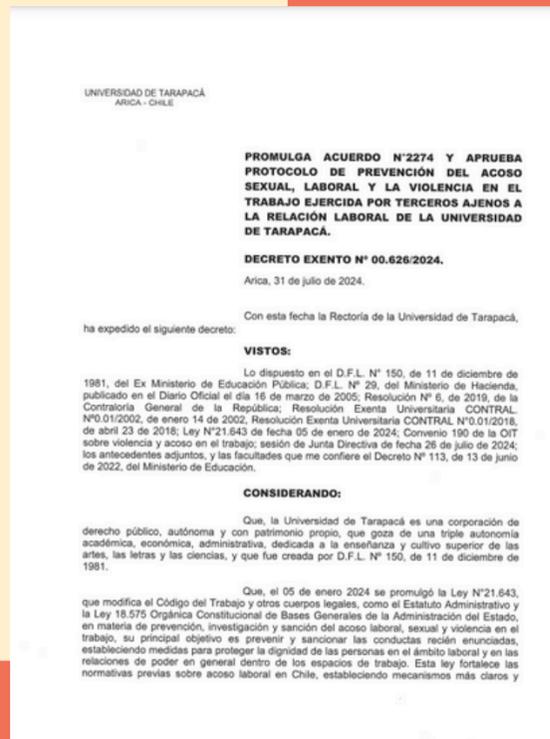


- Regulación del acoso sexual, laboral, y la violencia en el trabajo, tanto en sector privado como en sector público. En el caso de la Educación Superior, el acoso sexual ya estaba normado a través de la Ley 21.369, no obstante, la Ley 21.643 profundiza en materias específicas en lo laboral.
- Establecimiento de un **protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual, y la violencia en el trabajo**
- Medidas de resguardo y el **reconocimiento de atención psicológica temprana** para las personas trabajadoras denunciantes.
- **Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público**

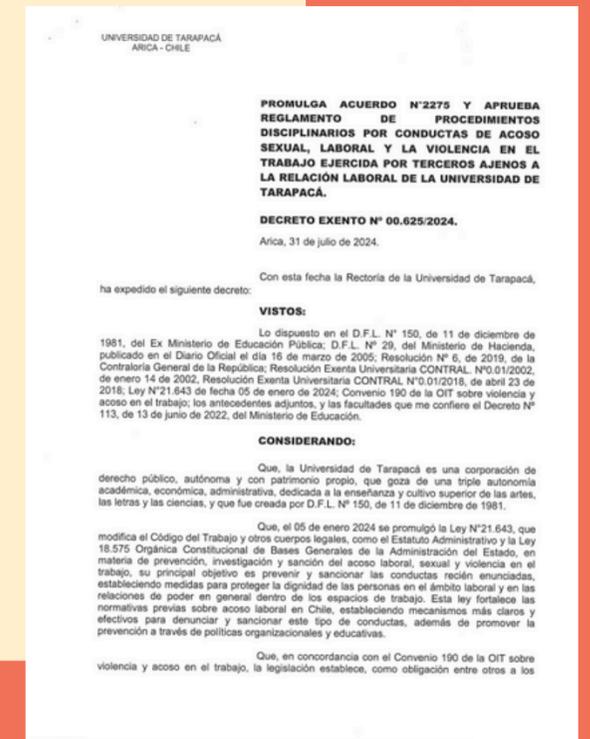


Para atender lo anterior, la Universidad de Tarapacá ha establecido dos instrumentos normativos:

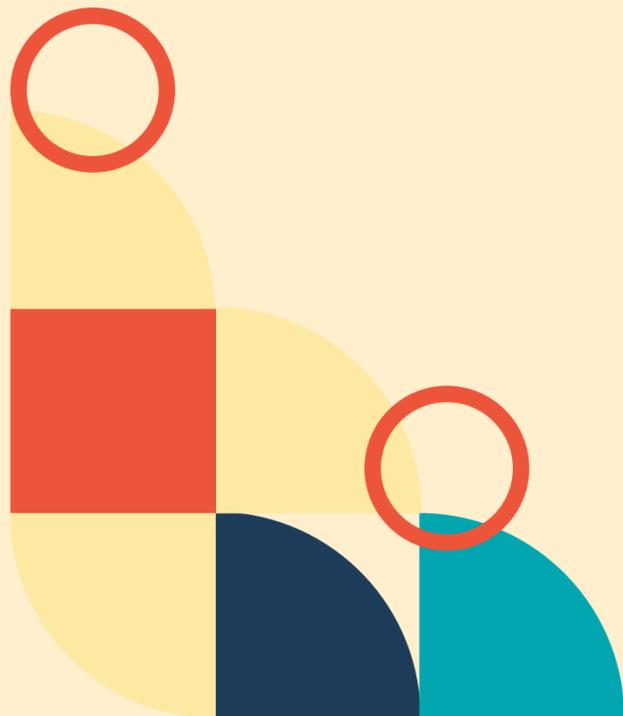
Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá, aprobado por Decreto Exento N°00.626/2024 del 31 de julio del 2024.



Reglamento de procedimientos disciplinarios por conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá, aprobado por Decreto Exento N°00.625/2024 del 31 de julio de 2024



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA
VIOLENCIA EN EL TRABAJO
EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS
A LA RELACIÓN LABORAL DE LA
UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**



Objetivo

Fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan potencial o eventualmente por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.



Alcance



Académicos

Directivos

Funcionarios
de gestión

Honorarios

Prestadores
de servicio

Estudiantes
en práctica en
la UTA

Acoso sexual

Requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Algunos ejemplos:

- ◆ Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas 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, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- ◆ En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.



Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste 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



EJEMPLOS

- ◆ Aislar o ignorar a alguien
- ◆ Designar tareas no relacionadas a sus funciones
- ◆ Juzgar el desempeño de alguien ofensivamente
- ◆ Enviar mensajes amenazantes
- ◆ Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.



Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relacion laboral

Conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de alumnos, clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.

Algunos ejemplos:

- ◆ Gritos o amenazas
- ◆ Uso de garabatos o palabras ofensivas
- ◆ Golpes, zamarreos, bofetadas
- ◆ Robo, asaltos



Horizontal

Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Institución.

Vertical descendente

Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Institución.

Vertical ascendente

Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Institución

Mixto o complejo

Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexisten acoso vertical ascendente y descendente.

Factores de riesgo psicosocial

Son las condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la Institución, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Para ello, la Dirección de Equidad y Género, en colaboración de la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, analizarán los resultados de la aplicación de un cuestionario el que seguirá los lineamientos del CEAL- SM / SUSESO

- Sobrecarga laboral
- Escaso reconocimiento al trabajo realizado
- Justicia organizacional
- Conductas incívicas
- Sexismo



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



Uso de un tono de voz no apropiado y/o agresivo al hablar



Uso de gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios



No respetar los espacios personales del resto de los trabajadores o usar herramientas, materiales u otros implementos ajenos sin previa consulta



Difundir información personal con otras personas, que se proporcionó en contextos confidenciales

Sexismo

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 u orientación sexual.



Cualquier comentario denigrante para una persona, basado en razones de su sexo, género u orientación sexual



Humor o chistes sexistas o discriminatorios, basado en razones del sexo, género u orientación sexual de las personas, (sean o no dirigidos a una persona individualizada)



Comentarios que implican burla o mofa sobre fenómenos fisiológicos de las personas que son propios de su sexo/género.



Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género u orientación sexual.

Medidas de prevención



Diagnóstico

Información sobre las conductas constitutivas de AS, AL y VT

Difusión del Protocolo de Prevención y el Reglamento por distintos canales

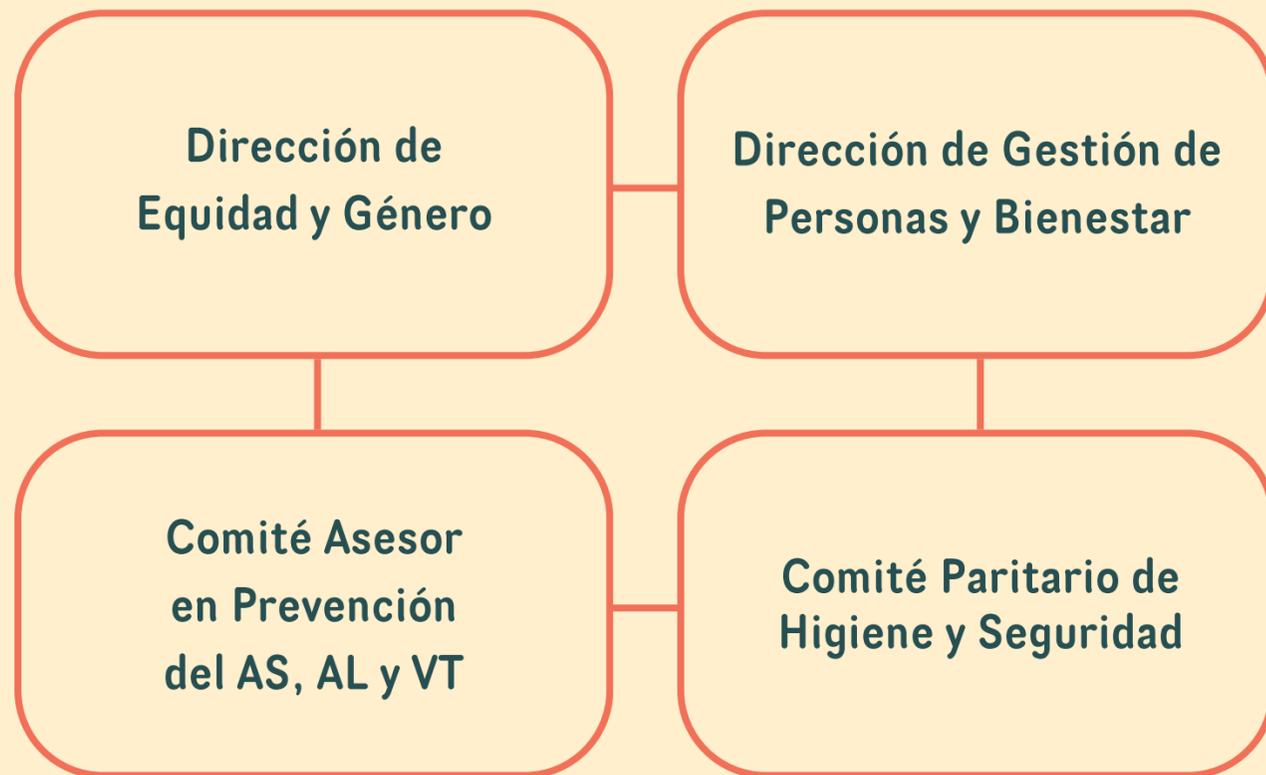
Acciones de difusión, información, sensibilización y prevención del AS, AL y VT

Capacitación periódica sobre gestión de los riesgos identificados, medidas, mecanismos de denuncia, efectos en la salud, etc.

Promover el desarrollo de una cultura de respeto considerando la igualdad de trato, no discriminación y la dignidad de las personas

Monitoreo de las acciones realizadas y sus resultados

Mecanismos de seguimiento



Deberán evaluar anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

- a) El/la Director/a de Gestión de Personas y Bienestar de la Universidad o quien le subrogue.
- b) El/la Director/a de Servicios y Logística de la Universidad o quien le subrogue.
- c) El/la Director/a de Equidad y Género de la Universidad o quien le subrogue.
- d) Un/una representante masculino y femenino de la Asociación de Funcionarios y Funcionarias de la Universidad de Tarapacá- AFUT.
- e) Un/una representante masculino y femenino de la Asociación de Profesionales y Técnicos/as de la Universidad de Tarapacá - APROUTA.
- f) Un/una representante masculino y femenino de la Asociación de Académicos de la Universidad de Tarapacá o la entidad que les represente.

Sobre denuncias sin fundamento y animo deliberado de perjudicar a la persona denunciada

El N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Por su parte, las letras d) del artículo 125 de la ley N° 18.834 y e) del artículo 123 de la Ley N° 18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

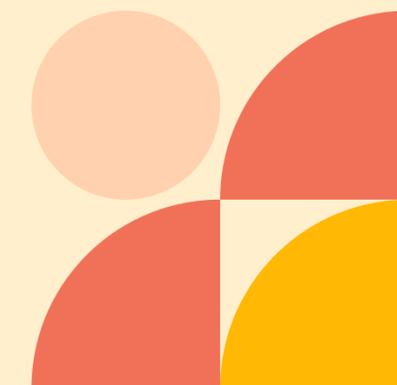




¿Cómo hacer una denuncia?

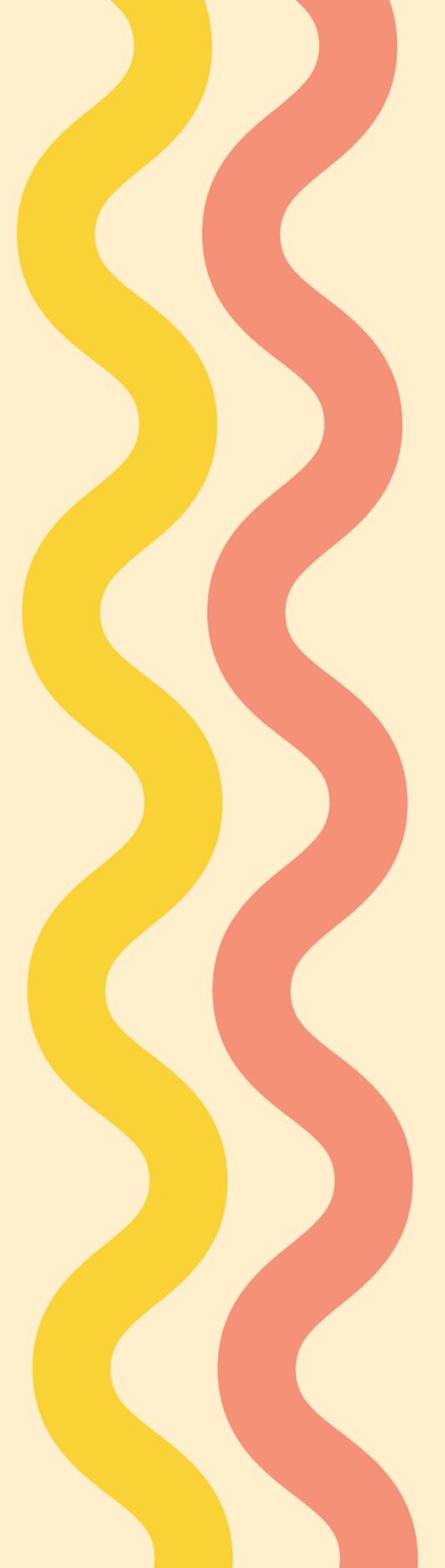
- 1** Ingresa a la página web de la DEyGEN
- 2** Descarga el formulario y rellena los antecedentes solicitados
- 3** Entrega el formulario en las oficinas de la DEyGEN o envíalos por correo a prevencion.deygen@gestion.uta.cl

(O también puedes acceder directamente al formulario mediante este código QR)



Principios

1. Confidencialidad
2. Imparcialidad
3. Celeridad
4. Razonabilidad
5. Perspectiva de género y derechos humanos
6. Probidad administrativa
7. Responsabilidad
8. Debido proceso
9. Proporcionalidad
10. Prevención
11. Igualdad de género
12. Idoneidad
13. Dignidad e integridad de las personas
14. No discriminación
15. No revictimización
16. Colaboración
17. Honestidad





¡Construyamos relaciones laborales respetuosas y libres de violencia!



#RespetoAnteTodo

#NuevaCulturaLaboral