



LEY KARIN

Departamentos Gestión de personas
Prevención de riesgos / Recursos Humanos

Noviembre 2024

ASPECTOS GENERALES

“LEY KARIN”

CONTEXTO

01

La Ley 21.643 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.

ACCIONES EMPRESA

02

- Protocolos
- Procedimientos
- Política
- Comisiones de trabajo

03

INVESTIGACIÓN

La investigación de casos se hará de forma externa, según procedimiento.

04

ROL DEL SUPERVISOR / ENCARGADO

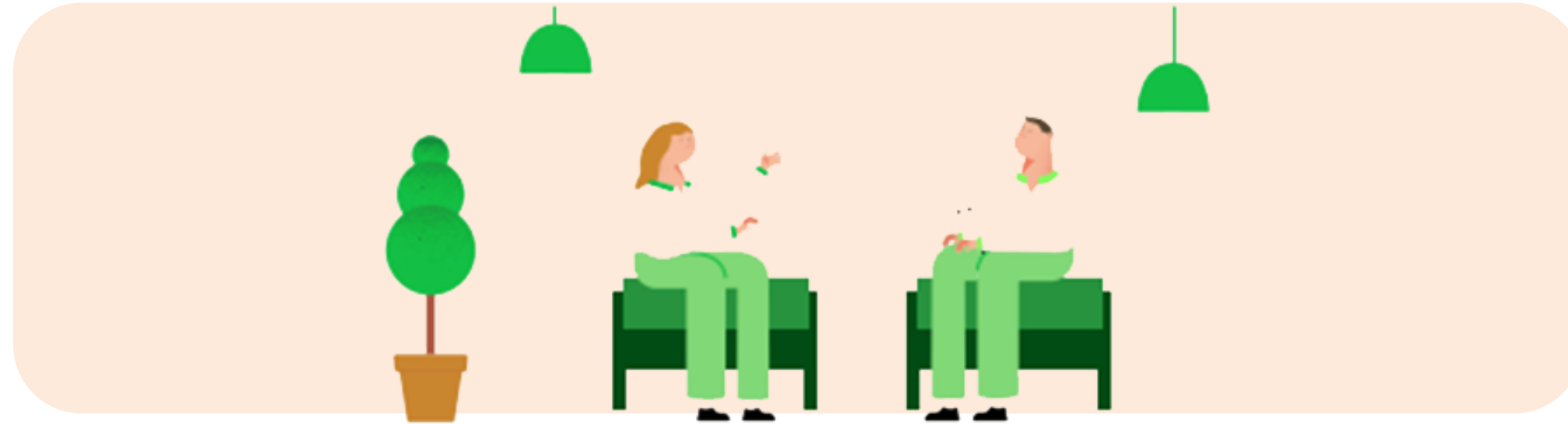
Velar la aplicación de protocolo y procedimiento, y gestionar agilmente información a las áreas pertinentes.

Colaboración

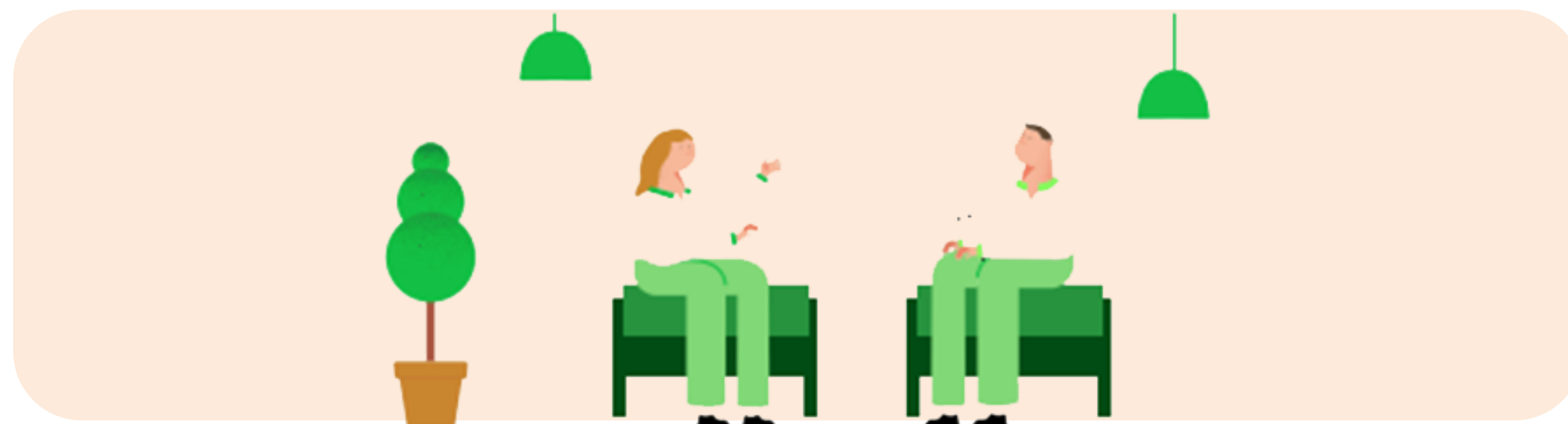


y nuevas ideas

Decálogo de los **buenos tratos**



Decálogo de los **buenos tratos**



01

SALUDÉMONOS,

02

RESPETÉMONOS,

03

ESCUCHÉMONOS,

04

MODERÉMONOS,

05

SEAMOS AMABLES,

06

RECONOZCAMOS
NUESTROS ERRORES,

07

PIDAMOS
PERDÓN,

08

PIDAMOS POR FAVOR,

09

TENGAMOS
PACIENCIA,

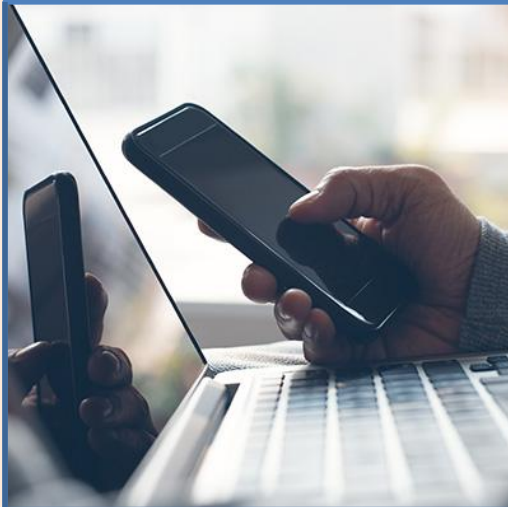




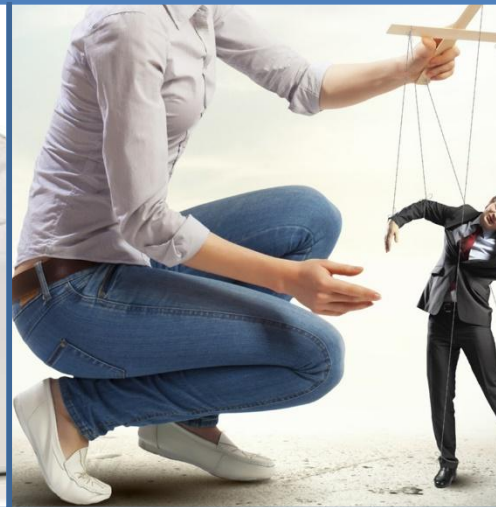
10

TRABAJEMOS
EN EQUIPO,

¿Qué es acoso sexual ?

El acoso sexual laboral es una conducta de índole sexual que se produce en el lugar de trabajo o fuera de este , y que genera un ambiente ofensivo, humillante, intimidante u hostil. Puede ser realizado por cualquier persona, ya sea una persona trabajador , empleador o un tercero y puede tener diversas manifestaciones

¿Qué es acoso sexual ?

					
Envío o muestra de material de carácter sexual.	Acción directa, como contacto físico.	Invitaciones impropias e insinuantes	Presión para realizar actos sexuales sin su consentimiento	Tratos ofensivos u hostiles	Chantaje

El acoso sexual es una conducta de índole sexual que se produce en el lugar de trabajo y fuera de este , puede ser realizado por cualquier persona, ya sea entre personas trabajadoras , empleador o un tercero , y puede tener diversas manifestaciones

¿Qué es acoso laboral?

Acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida de forma ascendente y descendente dentro de la organización por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación.

¿Qué es acoso laboral?

Acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida de forma ascendente y descendente dentro de la organización por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación



Le negamos el saludo a alguien



Gritar, avasallar, o insultar a una persona



Asignar objetivos, proyectos o tareas con plazos inalcanzables



Difamar a la persona, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos



Criticar y/o ridiculizar sus ideas, propuestas o resultados, en presencia de compañeros o en solitario.

¿Qué es violencia en el trabajo ?

La violencia en el trabajo se refiere a cualquier comportamiento o acción que cause daño físico , emocional o psicológico en el lugar de trabajo o fuera de este.

Gritos o amenazas



Uso de garabatos o palabras ofensivas



Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetones



Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas o su potencial muerte



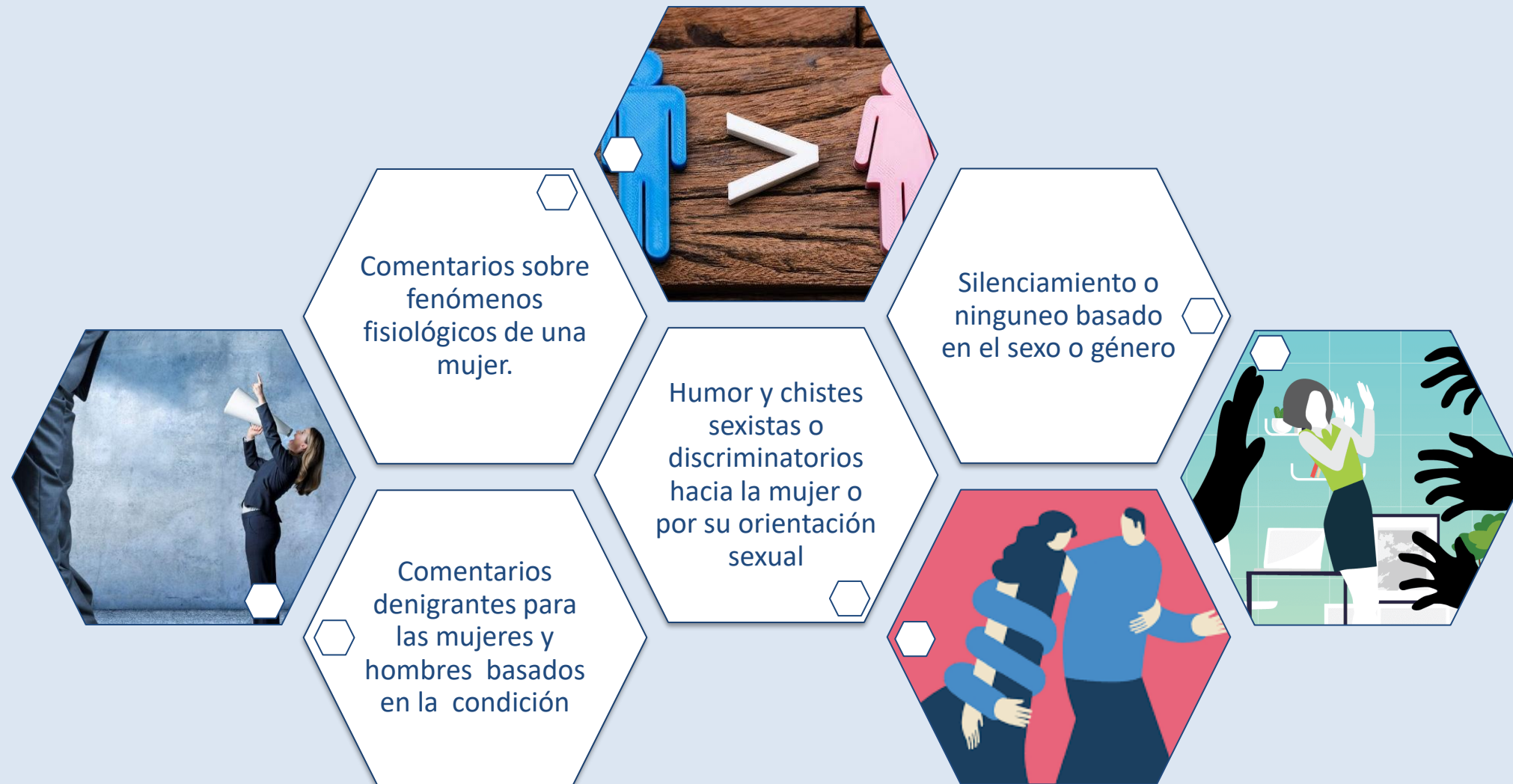
Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos

¿Qué son conductas incívicas?



Las conductas incívicas son comportamientos groseros o descorteses que no tienen una intención clara de dañar, pero que van en contra de los estándares del respeto mutuo.

¿Qué es **sexismo**?



El sexismo se refiere al conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas.

¿Qué situaciones pueden NO ser consideradas acoso, violencia o conductas sexistas?

Debemos considerar situaciones de organización o de equipos de trabajo, que, en este contexto, **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.



¿Qué situaciones pueden NO ser consideradas acoso, violencia o conductas sexistas?



- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o conducta relacionada con el trabajo.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones de trabajo, y las funciones del puesto.
- Informar a una o un trabajador sobre un comportamiento inadecuado y aplicar cambios organizativos o reestructurales.
- 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 subordinados.

**¿QUE ESTAMOS
HACIENDO COMO
EMPRESA?**

¿Que estamos haciendo como empresa?

Ley Karin

Ley 21.643



1

Entorno Laboral Seguro y Saludable

La organización se enfoca en la promoción de un entorno laboral seguro, saludable y respetuoso.

2

Prevención y Erradicación del Acoso y Violencia

Compromiso firme en prevenir y erradicar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

3

Enfoque Colaborativo

Gestión de riesgos psicosociales mediante un enfoque colaborativo y participativo.



4

Cultura de Respeto

Fomento de una cultura de respeto y seguridad dentro de la empresa para todos los colaboradores.



5

Tolerancia Cero

Declaración de no tolerancia a conductas que generen acoso o violencia, promoviendo el respeto mutuo en las relaciones interpersonales

6

Gestión de Riesgos Psicosociales

Compromiso de gestionar los riesgos psicosociales para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

7

Abordaje de Comportamientos Incívicos y Sexistas

Desarrollo de acciones específicas para abordar comportamientos incívicos y sexistas.

8

Compromiso Compartido

Participación tanto de la gerencia como de los trabajadores en el esfuerzo por prevenir y erradicar conductas inapropiadas.

9

Diálogo Social y Formación Continua

Promoción de una cultura de respeto, seguridad y salud a través del diálogo social y la formación continua.



10

Difusión y Revisión de la Política

Comunicación de la política a través de diversos medios y revisión participativa de la misma cada dos años.

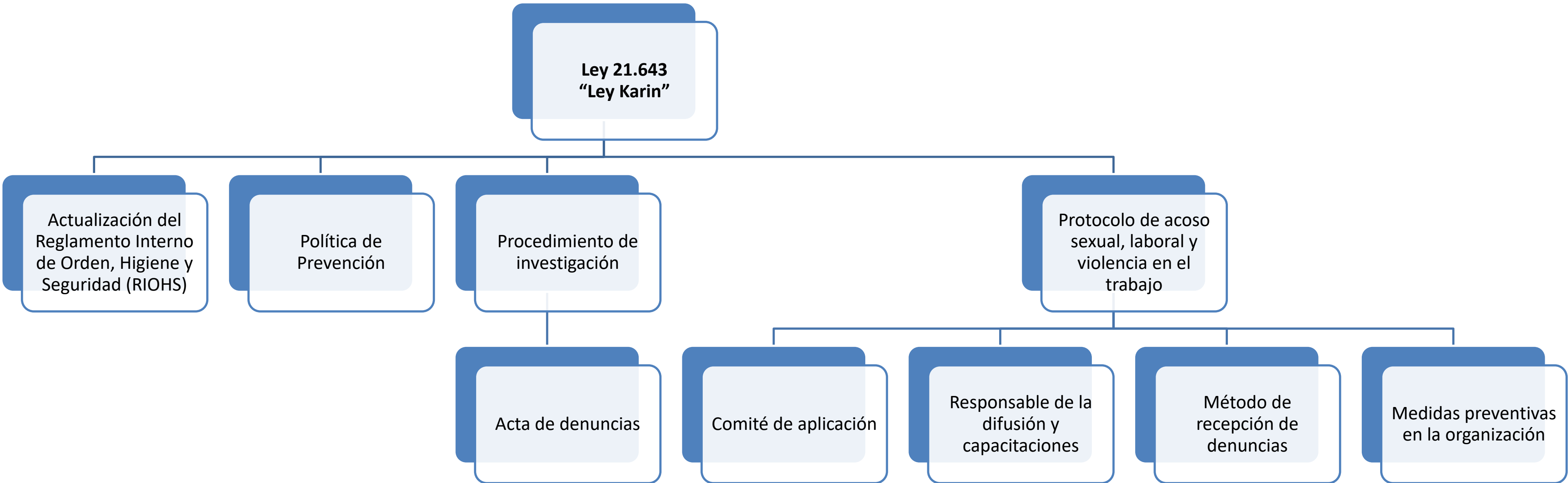


CANAL DE DENUNCIAS

INFORMACIÓN

POLÍTICA

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA LEY KARIN



SISTEMAS E INFORMÁTICA TIBOX CHILE LIMITADA

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

LEY N°21.643

REGISTRO DE REVISIONES DE ESTE PROCEDIMIENTO

FECHA INICIO DE VIGENCIA
 01 08 2024

FECHA ULTIMA ACTUALIZACIÓN 01/08/2024

COPIA CONTROLADA SI

COPIA NO CONTROLADA NO

N° DE COPIAS 1

DESTINATARIO INTERNO - CLIENTES - PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR

PRIMERA EDICIÓN x

SEGUNDA EDICIÓN -

TERCERA EDICIÓN -

CUARTA EDICIÓN -

ELABORADO POR:
 GESTIÓN DE PERSONAS
 FECHA 01 08 2024
 FIRMA

REVISADO POR:
 GERENTE GENERAL
 FECHA 01 08 2024
 FIRMA

APROBADO POR:
 GERENTE GENERAL
 FECHA 01 08 2024
 FIRMA

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

ASPECTOS GENERALES DE LA LEY

Tiene como fin, prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y cumplir con lo que se establece la constitución política de Chile; el derecho a la vida, la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras

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



OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Entornos de trabajo libres de violencia, buen trato y que se promueva la igualdad de género



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

ALCANCE

Aplica para empresa TIBOX, contratistas, servicios, proveedores y clientes



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

DEFINICIONES

De acoso sexual laboral y violencia en el trabajo y las conductas prohibidas.



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

RESPONSABILIDADES

Empleador y personas trabajadoras

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



COMITÉ DE APLICACIÓN



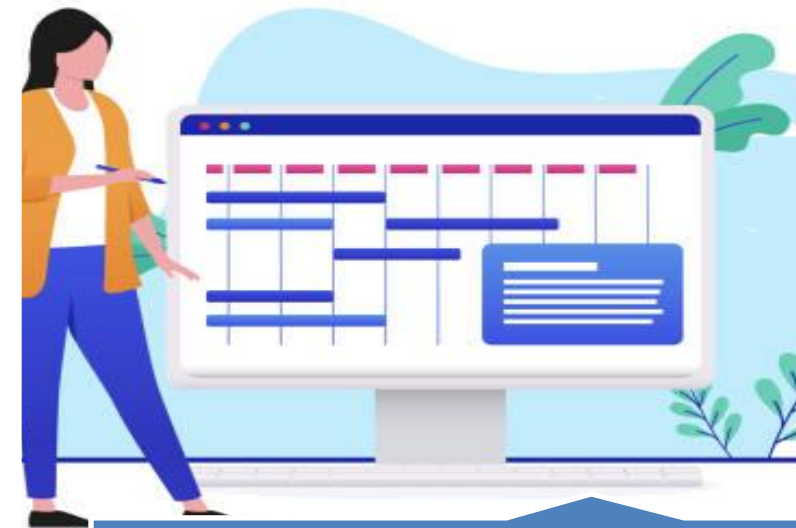
Yania Lizama
Externa



Orietta Sepulveda
Administrativa



José Moyano
Gerente General



Gestora MINSAL



Lugardo Gutierrez
Jefe SSOO

SISTEMAS E INFORMÁTICA TIBOX CHILE LIMITADA

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

LEY N°21.643

REGISTRO DE REVISIONES DE ESTE PROCEDIMIENTO

FECHA INICIO DE VIGENCIA

01 08 2024

FECHA ULTIMA ACTUALIZACIÓN 01/08/2024

COPIA CONTROLADA SI

COPIA NO CONTROLADA NO

N° DE COPIAS 1

DESTINATARIO INTERNO - CLIENTES – PROVEEDORES

DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR

PRIMERA EDICIÓN x

SEGUNDA EDICIÓN -

TERCERA EDICIÓN -

CUARTA EDICIÓN -

ELABORADO POR:

GESTIÓN DE PERSONAS

FECHA 01 08 2024

FIRMA

REVISADO POR:

GERENTE GENERAL

FECHA 01 08 2024

FIRMA

APROBADO POR:

GERENTE GENERAL

FECHA 01 08 2024

FIRMA

MÉTODO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y ORIENTAR A LOS DENUNCIANTES

Canal de
Denuncia
Via Correo

Correo:lugardogutierrezdi
azapr@gmail.com

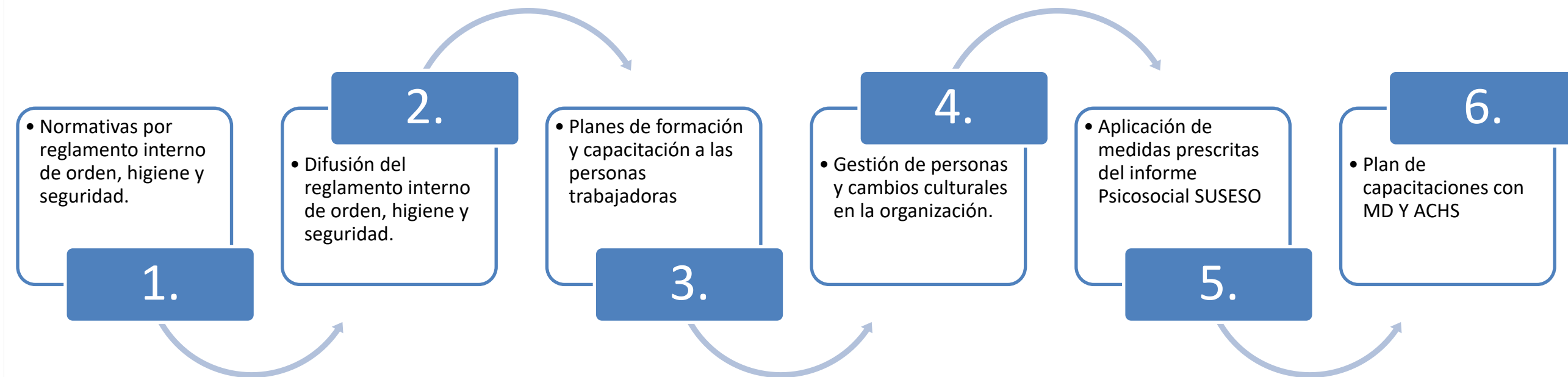
Externo

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

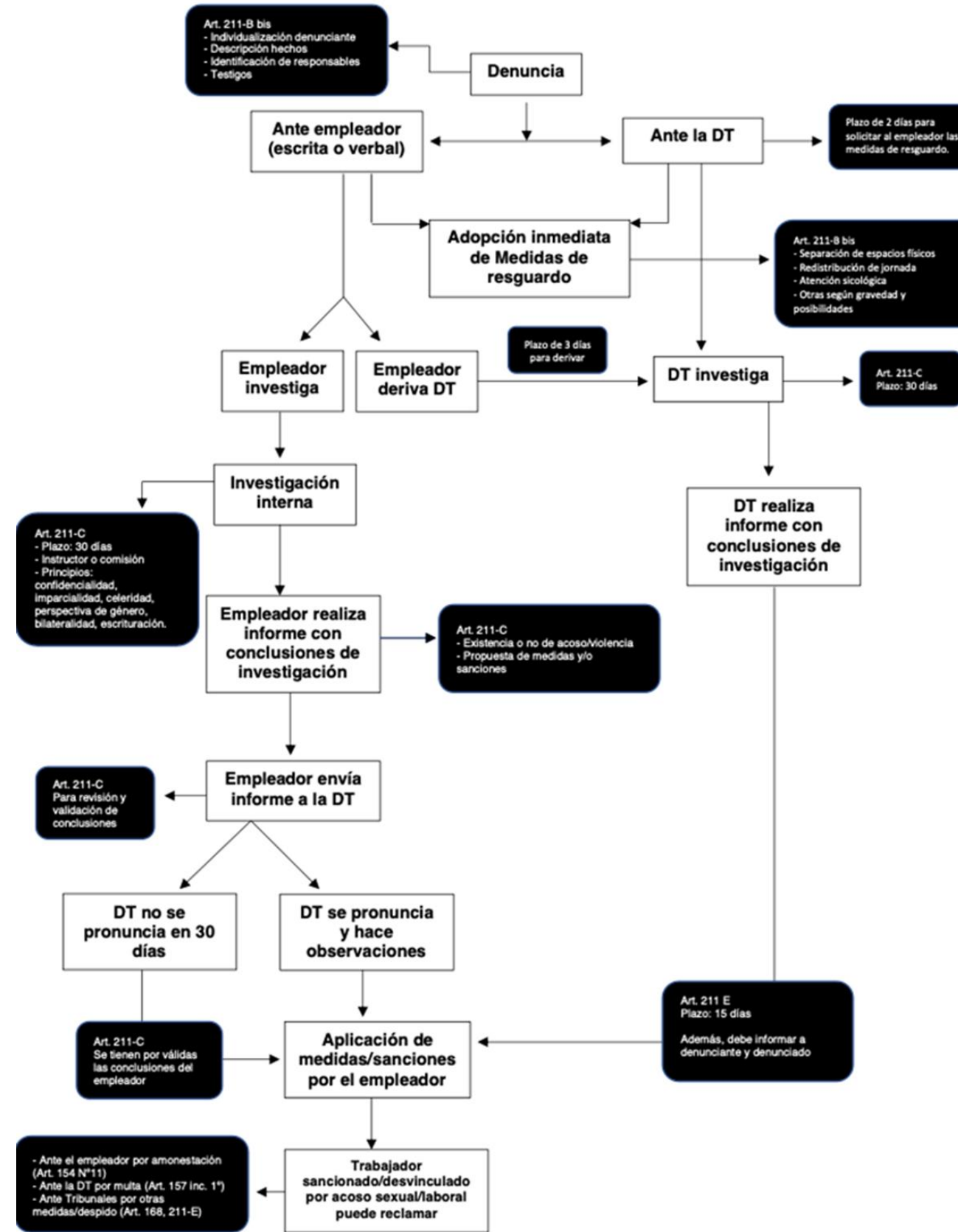
SISTEMAS E INFORMÁTICA TIBOX CHILE LIMITADA.		1	
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Edición: 2024 Código: PIS-PASLV-01-2024	
SISTEMAS E INFORMÁTICA TIBOX CHILE LIMITADA			
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO			
LEY N°21.643			
REGISTRO DE REVISIONES DE ESTE PROCEDIMIENTO			
FECHA INICIO DE VIGENCIA			
01	08	2024	
FECHA ULTIMA ACTUALIZACIÓN			
01/08/2024			
COPIA CONTROLADA			
SI			
COPIA NO CONTROLADA			
NO			
N° DE COPIAS			
1			
DESTINATARIO			
INTERNO - CLIENTES – PROVEEDORES			
DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR			
PRIMERA EDICIÓN			
x			
SEGUNDA EDICIÓN			
-			
TERCERA EDICIÓN			
-			
CUARTA EDICIÓN			
-			
ELABORADO POR:		REVISADO POR:	
GESTIÓN DE PERSONAS		GERENTE GENERAL	
FECHA	01 08 2024	FECHA	01 08 2024
FIRMA		FIRMA	
APROBADO POR:		GERENTE GENERAL	
FECHA	01 08 2024	FECHA	01 08 2024
FIRMA		FIRMA	

Página 1

SISTEMAS E INFORMÁTICA TIBOX CHILE LIMITADA
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS RECURSOS HUMANOS



Procedimiento de investigación y sanción de conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en base a la ley N°21.643 (Ley Karin)



RESUMEN

3 CONCEPTOS CLAVES:

- Acoso Sexual
- Acoso Laboral
- Violencia en el trabajo

PLAZOS:

- Desde la recepción de una denuncia, hay plazos para el empleador.
 - 2 días para medidas de resguardo.
 - 30 días para investigar
 - 30 días para revisión DT
 - 15 días para ejecutar medidas.

OPCIONES

- investigación interna o derivación a DT

SANCIONES O MEDIDAS

- A denunciado si es declarado culpable.
- A denunciante si se comprueba falsa denuncia.
- Pueden ir desde amonestación verbal hasta desvinculación.

DOCUMENTOS

- RIOHS
- protocolos, procedimientos y políticas empresa.