



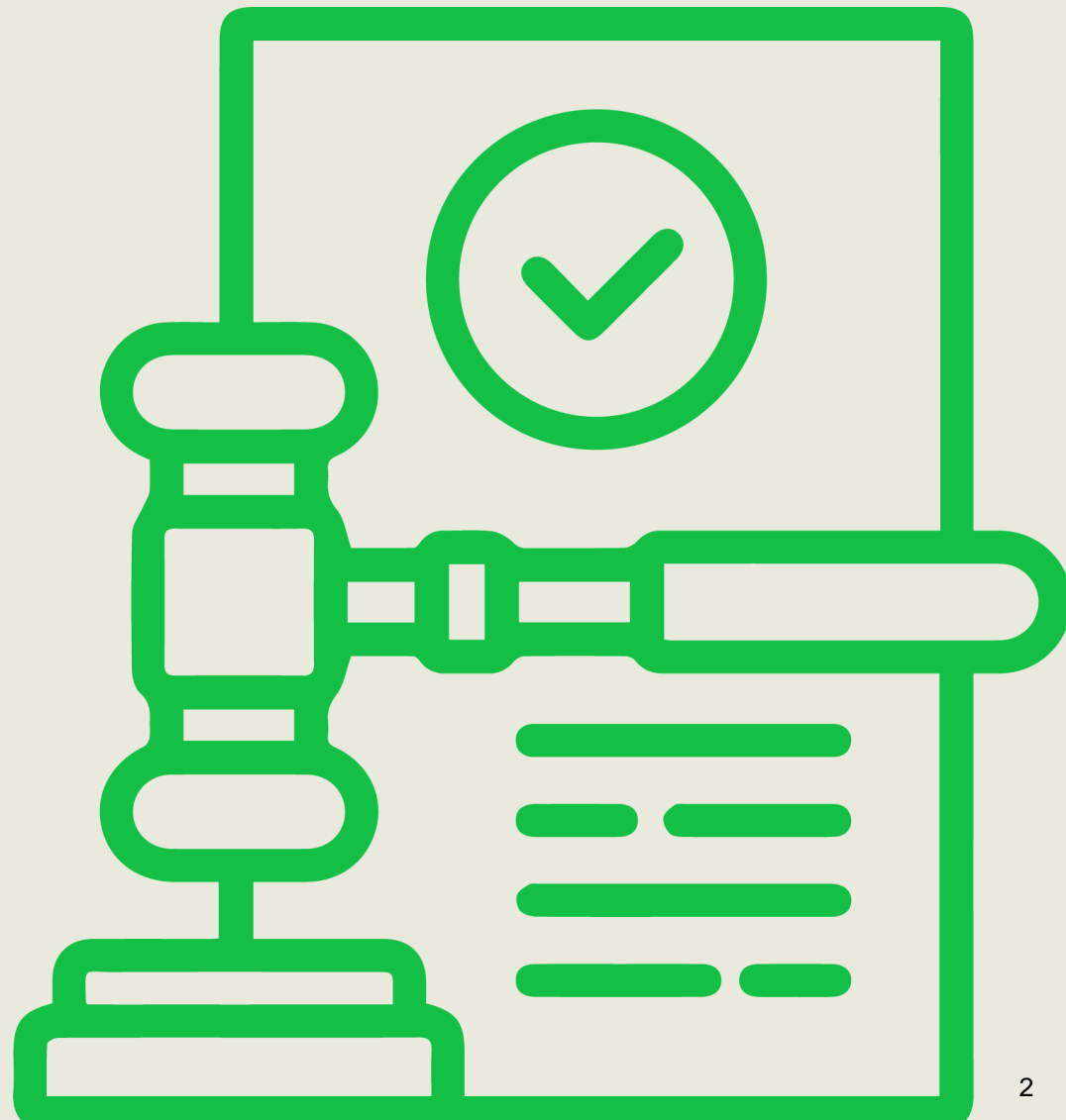
Asociación Chile de Seguridad

**Ley N° 21.643 Acoso laboral,
sexual y violencia en el trabajo**

Promulgación Ley 21.643

- La **Ley N° 21.643**, publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024, modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo.

**La ley entrará en vigencia
el día 01 de agosto del 2024**



Promulgación Ley 21.643

- Fortalecimiento de la prevención y sanción del acoso y violencia laboral.
- Relevancia en las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral.
- Los procedimientos han de ajustarse a los siguientes principios: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

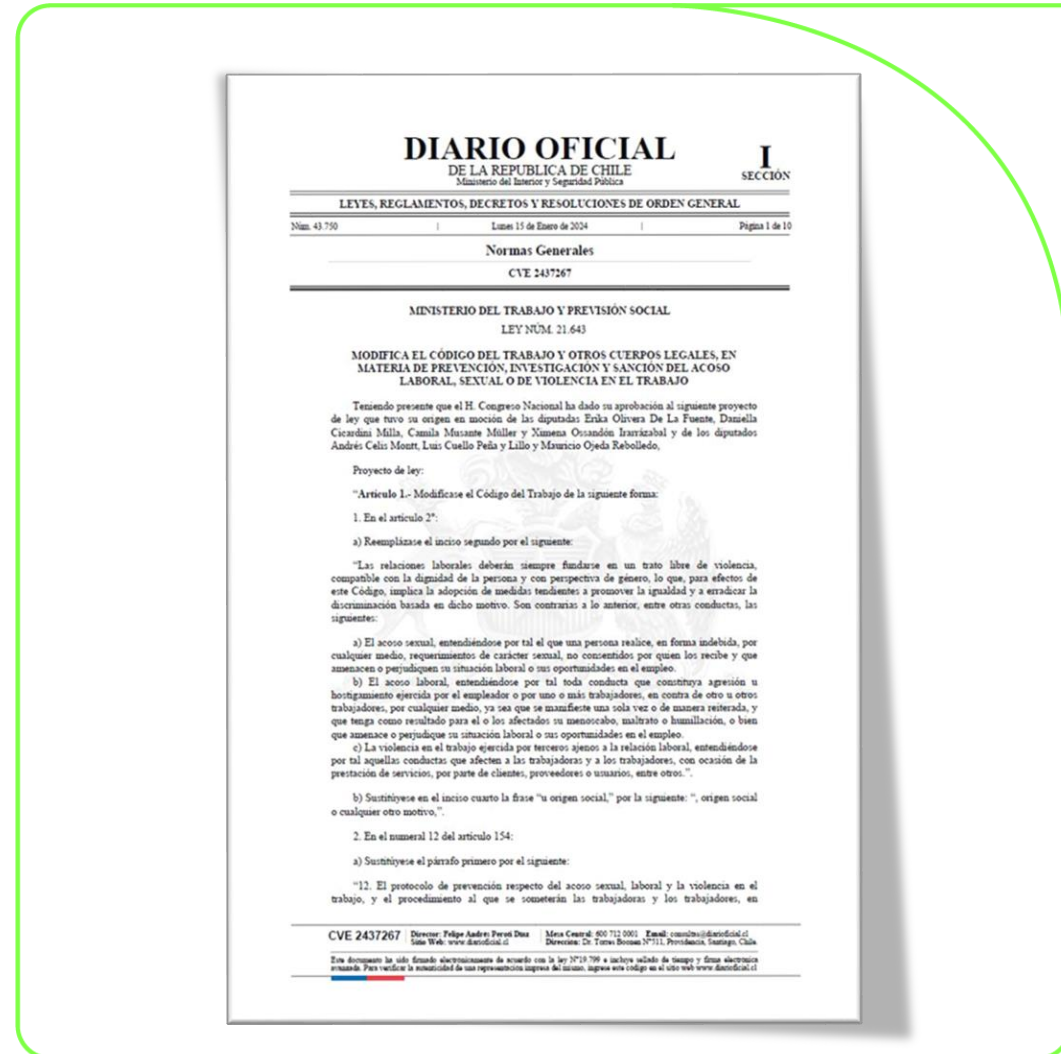


¿Qué dice la ley? (Ley 21.643)

Modificaciones al Código del trabajo

■ Actualización de definición de acoso laboral:

Anteriormente, para que una situación se calificara de acoso laboral, la agresión u hostigamiento debía reiterarse en el tiempo, siendo un requisito esencial. La ley cambia este requisito, no siendo exigible la reiteración para que una situación califique de acoso laboral, bastando una única manifestación para que pudiere ser calificada de acoso.



¿Qué dice la ley? (Ley 21.643)

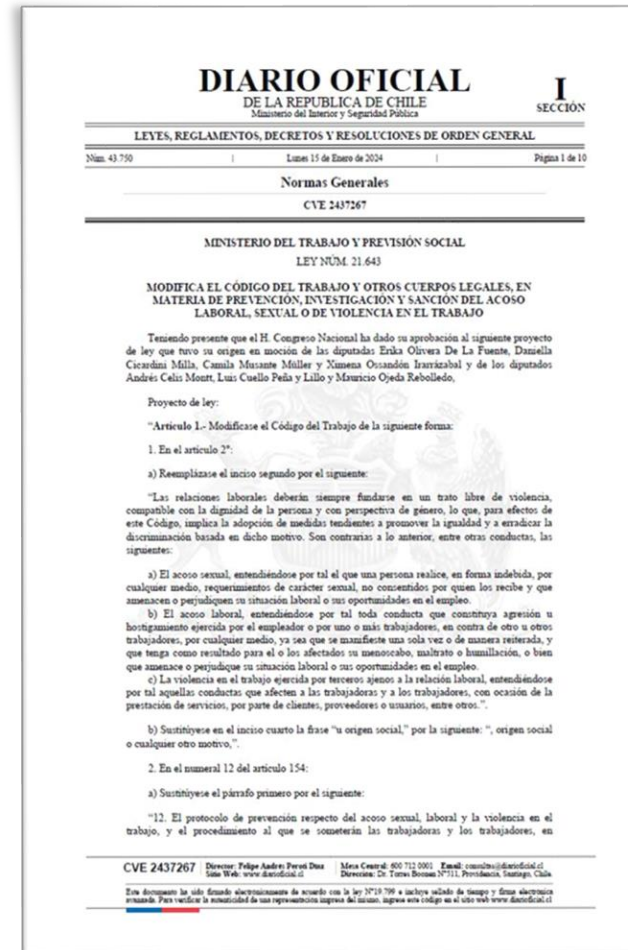
Modificaciones al Código del trabajo

- **Incorporación del concepto “violencia en el trabajo:**

Se agrega en el artículo 2º, letra c) del Código del Trabajo, el concepto de violencia en el trabajo, siendo aquella: “...ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.”.

- **Modificaciones a los reglamentos internos de las empresas.**

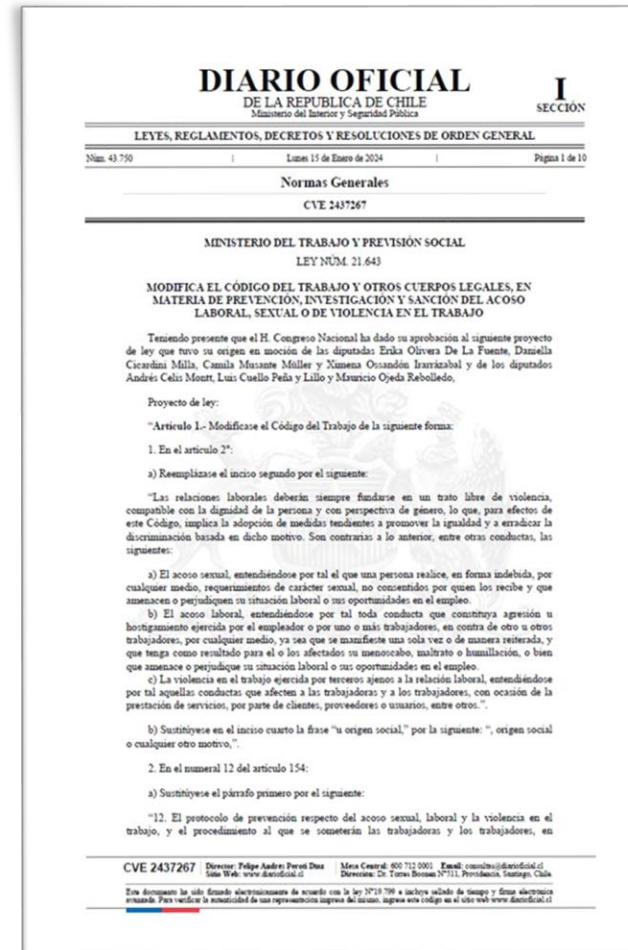
- **Fortalecimiento de la prevención y sanción del acoso y violencia laboral.**



¿Qué dice la ley? (Ley 21.643)

Modificaciones al Estatuto administrativo para funcionario municipales

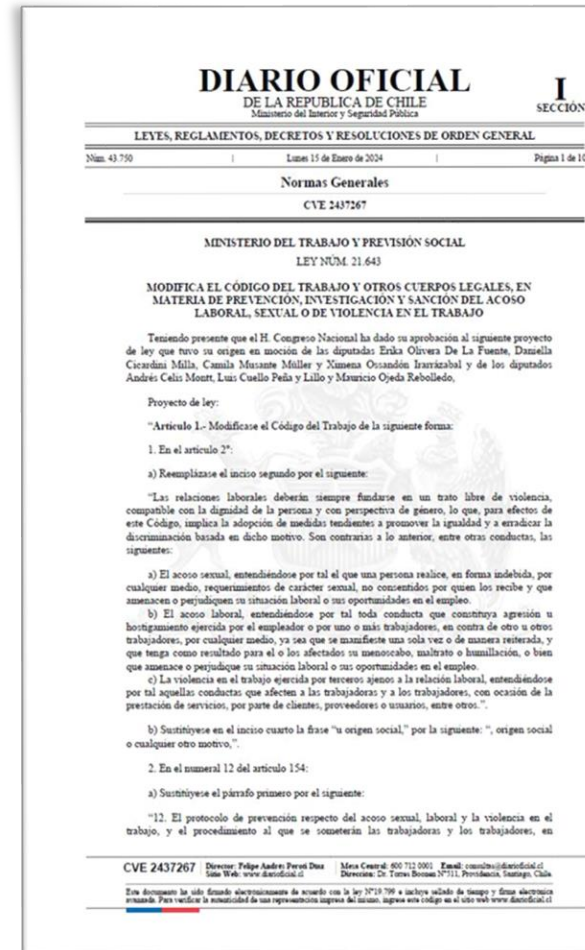
- Responsabilidades y medidas disciplinarias para autoridades en casos de acoso y violencia laboral.
- Incorporación de concejales a prohibiciones y responsabilidades establecidas para funcionarios municipales en cuanto a acoso laboral y sexual.



¿Qué dice la ley? (Ley 21.643)

Modificaciones a la Ley orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado y Estatutos administrativos

- Protocolos de prevención en entidades públicas.
- Notificación y plazos concretos para resolución de denuncias.
- Medidas de resguardo y apoyo a las víctimas.
- Facultad de iniciar investigaciones en casos graves contra la integridad física.
- Notificación obligatoria a denunciante sobre resoluciones o medidas tomadas.

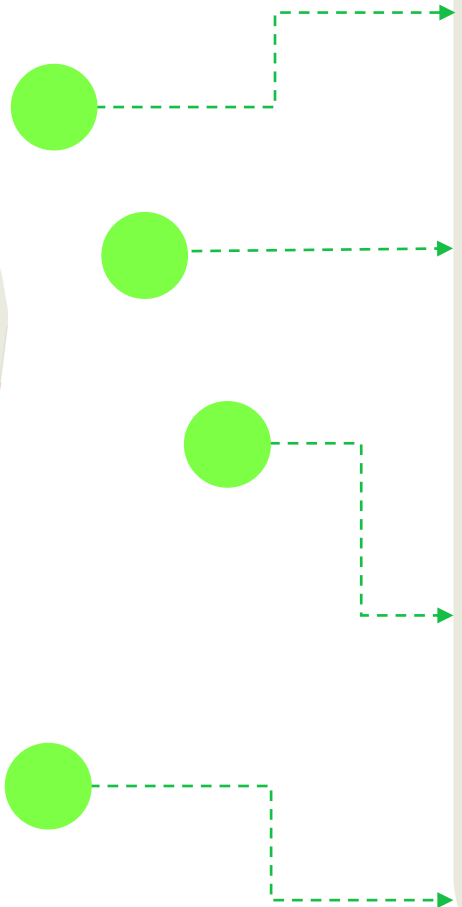


Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley 21.643 (ley Karin)

- Este viernes 7 de junio la Super Intendencia de Seguridad Social publicó la circular N° 3813, la cual imparte instrucciones a los organismos administradores del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16.744), sobre la asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley N° 21.643



Obligaciones entidades empleadoras



- 1** Elaborar, implementar, difundir y sensibilizar el **protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.**
- 2** Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia** de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral.
- 3** **Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia** de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral.
- 4** Proporcionar a la persona afectada **atención psicológica temprana.**

Todas las empresas deberán contar con un **protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual** para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual (Contenido)

El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- **La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales** asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- **Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior**, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.



Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual (Contenido)

El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- **Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas** funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.
- **Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados** para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.



Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual (Contenido)

El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- **Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados** en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.



Asistencia técnica de ACHS

- **Asistencia técnica del OAL frente al cumplimiento del protocolo:**

El OAL habrá de prestar asistencia técnica a los distintos empleadores en las materias que formen parte del protocolo. El deber de asistencia técnica del OAL frente a los protocolos y medidas de resguardo, son igualmente aplicables a los órganos de la Administración del Estado y Municipalidades.

- **Deber de otorgar atención psicológica temprana:**

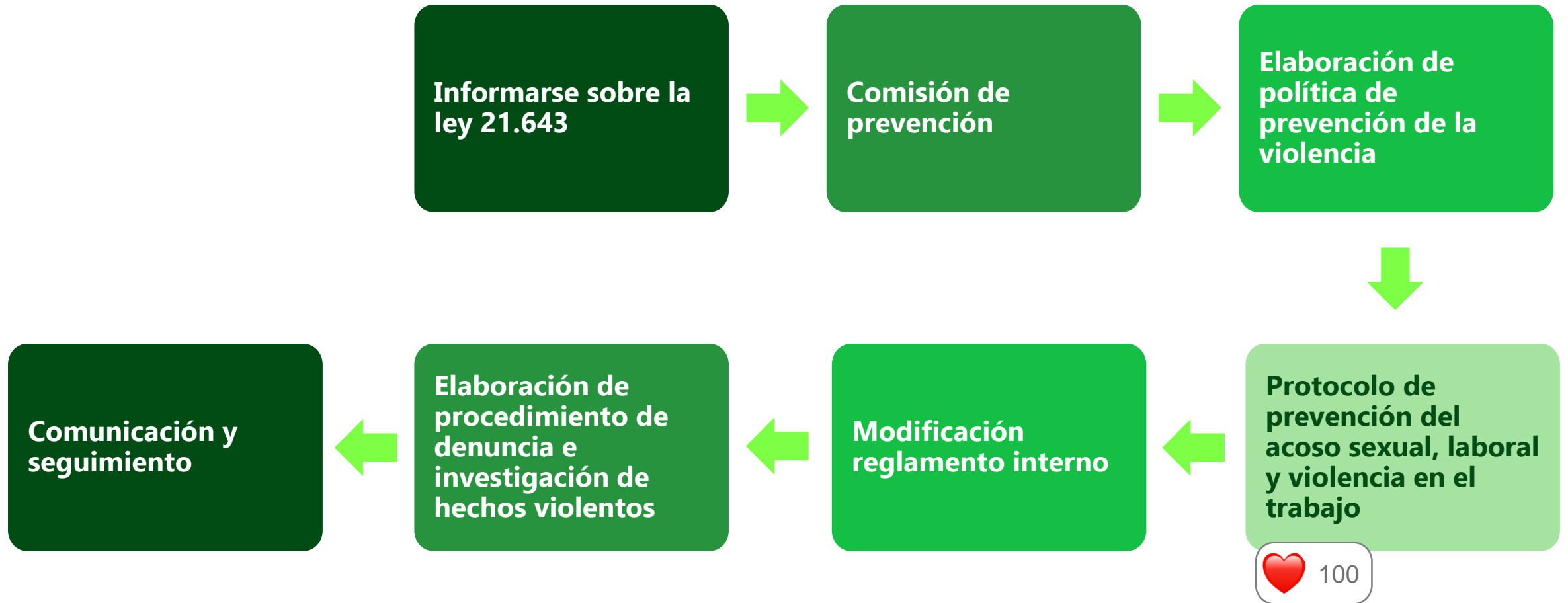
Como medida de resguardo, frente a una denuncia, el OAL deberá entregar atención psicológica temprana al denunciante/involucrados, considerando entre otros, la gravedad de los hechos.





¿Qué haremos con esto?

**Intervenir desde la fuente
del riesgo.**



¿Qué dice la ley? (Ley 21.643)

Modificaciones al Código del trabajo

- Otorgaremos asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la sensibilización y difusión.



Difusión de la ley 21.643

Metodología para la implementación de la ley

Modelos y manuales para la elaboración del protocolo

Herramientas de soporte para la gestión preventiva

Capacitación y material para la difusión

Campaña de Buen Trato

En su rol como OAL, la ACHS pone a disposición de las empresas adheridas el protocolo de prevención, para que estas lo implementen al interior de sus organizaciones, así como herramientas de sensibilización, difusión y capacitación.

Modelo de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

Reglamento Interno de Higiene y Seguridad

Decálogo de los buenos tratos

Manual para el manejo de lenguaje y representaciones de igualdad de género, diversidad e inclusión

MANUAL CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21643

Medidas para mitigar el impacto de la violencia en el mundo del trabajo

Posters: "De qué hablamos cuando hablamos de violencia en el trabajo", "Uso correcto del lenguaje inclusivo", "Mujeres trabajadoras en el sector de la construcción", "Decálogo de los buenos tratos", "Manual de implementación de la Ley 21643", "Conducta de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo", "Manual para generar cultura en torno al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo".





Vive el cuidado