Instituto de Seguridad Laboral
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

PRESENTES POR
UN MEJOR FUTURO



CARTILLA TÉCNICA PREVENTIVA

PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

¿QUÉ ES LA LEY KARIN (N ° 21.643)?

La Ley N°21.643, conocida como Ley Karin, entró en vigencia el 1 de agosto de 2024 y tiene por objetivo fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo.

Esta normativa modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales aplicables al sector público, estableciendo nuevas obligaciones para las entidades empleadoras en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, promoviendo ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

Su desarrollo se encuentra alineado con el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Chile en 2023, que reconoce el derecho de toda persona a desempeñarse en un entorno laboral libre de violencia y acoso.

La Ley Karin establece obligaciones para las entidades empleadoras públicas y privadas, cuya implementación debe ajustarse al régimen jurídico aplicable a cada organización. Entre sus principales obligaciones se encuentran:

- **Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.**
- **Incorporar el Protocolo de Prevención y el procedimiento de investigación y sanción en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), cuando corresponda de acuerdo con el régimen jurídico aplicable a la entidad empleadora.**
- **Informar periódicamente a las personas trabajadoras los canales disponibles para realizar denuncias, las instancias estatales correspondientes y los mecanismos para acceder a las prestaciones de seguridad social.**
- **Facilitar el acceso oportuno de la persona afectada a la Atención Psicológica Temprana, otorgada a través del programa dispuesto por el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744, conforme a la normativa vigente.**
- **Informar al organismo administrador de la Ley N°16.744 las denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo que se presenten, junto con las acciones y/o medidas de resguardo adoptadas en cada caso, conforme al mecanismo y plazo establecido por el respectivo organismo administrador.**

DEFINICIONES

Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso sexual: Conducta en que una persona realiza, en forma indebida y 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.

Violencia en el trabajo: Conductas que afecten a las personas trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios, ejercidas por clientes, proveedores, usuarios u otras personas ajenas a la relación laboral.

NO DISCRIMINACIÓN Y RESPETO A LA DIVERSIDAD: Principio que reconoce el derecho de todas las personas a desenvolverse en un ambiente laboral digno, respetuoso e inclusivo, libre de distinciones, exclusiones o tratos desfavorables injustificados. Implica respetar la diversidad y prevenir conductas discriminatorias, incluidas aquellas relacionadas con el sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como conductas homofóbicas o transfóbicas y otras formas de discriminación que puedan afectar la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras.

ALCANCE

La Ley Karin es aplicable al sector público y privado, de acuerdo con el régimen jurídico que corresponda a cada organización. Su protección comprende las situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia ejercida por terceros que ocurran con ocasión del trabajo, promoviendo ambientes laborales seguros, respetuosos, inclusivos y libres de violencia y discriminación.

Su enfoque no se limita a actuar frente a una denuncia: establece un deber preventivo que exige identificar y gestionar los riesgos asociados a estas conductas, implementar medidas de prevención y control, informar y capacitar a las personas trabajadoras y promover relaciones laborales basadas en la dignidad, el respeto y el buen trato.

Las obligaciones y procedimientos específicos pueden variar según el régimen jurídico aplicable y las características de cada organización, especialmente en materias de investigación y sanción. Sin embargo, la prevención constituye un principio transversal para todas las entidades empleadoras

¿QUÉ DEBE HACER EL EMPLEADOR?

La normativa establece una serie de obligaciones orientadas a prevenir la ocurrencia de situaciones de violencia y acoso en el trabajo, así como a asegurar una gestión adecuada cuando estas situaciones ocurran. A continuación, se presentan las principales acciones que toda entidad empleadora debe implementar para dar cumplimiento a la Ley Karin.

Toda entidad empleadora debe:

✓ Elaborar, implementar, poner en conocimiento y mantener actualizado un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.

✓ Identificar los peligros y evaluar los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, considerando la perspectiva de género.

✓ Definir e implementar medidas para prevenir y controlar los riesgos identificados, estableciendo objetivos que permitan evaluar su eficacia.

✓ Informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados, las medidas preventivas y de protección, sus derechos y responsabilidades.

✓ Contar con canales y procedimientos para la recepción y gestión de denuncias.

✓ Contar con un procedimiento de investigación y sanción ajustado a la normativa vigente, cuando corresponda.

✓ Adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo que correspondan ante una denuncia.

✓ Facilitar el acceso a la Atención Psicológica Temprana cuando corresponda.

✓ Promover ambientes laborales respetuosos, inclusivos y libres de violencia y discriminación.

Las actividades de información, difusión y capacitación deberán promover ambientes laborales respetuosos e inclusivos y abordar la prevención de conductas que puedan afectar la dignidad de las personas, incluyendo comentarios o bromas insultantes relacionadas con aspectos personales, género o inclusión, así como conductas discriminatorias, homofóbicas o transfóbicas y aquellas que puedan afectar a personas con discapacidad o neurodiversas.

OBLIGACIONES PRINCIPALES DE LA LEY KARIN

La prevención constituye un eje fundamental de la Ley Karin. Por ello, las entidades empleadoras deben implementar acciones destinadas a identificar y evaluar los riesgos, establecer medidas preventivas y de control, informar y capacitar a las personas trabajadoras y actuar oportunamente frente a situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

En las entidades empleadoras regidas por el Código del Trabajo, el Protocolo de Prevención y el procedimiento de investigación y sanción deberán incorporarse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), cuando exista la obligación de contar con este instrumento. Las entidades empleadoras que no estén obligadas a contar con RIOHS deberán igualmente disponer de estos instrumentos y ponerlos en conocimiento de las personas trabajadoras, conforme a la normativa vigente.

A. **<u>Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo:</u> La entidad empleadora deberá elaborar, implementar, difundir y mantener actualizado un protocolo de prevención, considerando la naturaleza de los servicios prestados y los riesgos presentes en la organización. Para su elaboración e implementación podrá contar con la asistencia técnica de su organismo administrador de la Ley N°16.744, conforme a las instrucciones impartidas por SUSESO.**

   Este documento debe abordar, como mínimo, los siguientes puntos:

   - Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
   - Medidas para prevenir y controlar los riesgos identificados, con objetivos medibles que permitan evaluar su eficacia y mejoramiento continuo.
   - Medidas para informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados, las medidas preventivas y de protección, y sus derechos y responsabilidades.
   - Medidas necesarias, de acuerdo con la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento de la organización, para prevenir eficazmente el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
   - Medidas para resguardar la privacidad y honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación.
     Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a promover relaciones laborales basadas en el respeto, el buen trato, la inclusión y la no discriminación, independientemente del resultado de los procedimientos de investigación.

   - **<u>Medidas preventivas:</u>** A partir de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, la entidad empleadora deberá definir e implementar medidas preventivas y de control adecuadas a los riesgos detectados y a las características de su organización. Estas medidas deberán contar

con objetivos que permitan evaluar su cumplimiento y eficacia, ser revisadas periódicamente y promover ambientes laborales respetuosos, inclusivos y libres de violencia, acoso y discriminación.

- **Acciones ante una denuncia:** Una vez recibida una denuncia, la entidad empleadora deberá adoptar **de manera inmediata** las medidas de resguardo necesarias, considerando la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Estas medidas podrán considerar, entre otras, la separación de espacios físicos o la redistribución del tiempo de la jornada, según corresponda. Asimismo, deberá facilitar el acceso oportuno de la persona denunciante a la Atención Psicológica Temprana a través del organismo administrador de la Ley N°16.744 y efectuar las comunicaciones correspondientes conforme a las instrucciones vigentes. La entidad empleadora deberá informar al organismo administrador las denuncias recibidas, junto con las acciones y/o medidas adoptadas en cada caso, conforme al mecanismo y plazo establecido para su reporte.

- **Derechos de las personas trabajadoras:** Las personas trabajadoras tienen derecho a desenvolverse en un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de violencia, acoso y discriminación; a recibir información y capacitación sobre los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo y las medidas implementadas para prevenirlos; a conocer los canales de denuncia y procedimientos aplicables; y a acceder a las medidas de resguardo y prestaciones que correspondan conforme a la normativa vigente.

B. **Procedimiento de investigación y sanción: Las denuncias por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo deberán gestionarse conforme al procedimiento y las directrices establecidas en la normativa vigente, resguardando los derechos de las personas involucradas y los principios que rigen estos procedimientos.**

Este procedimiento debe considerar:

- La denuncia podrá presentarse por escrito o verbalmente ante la entidad empleadora o la respectiva Inspección del Trabajo. Cuando sea verbal, quien la reciba deberá levantar un acta, que deberá ser firmada por la persona denunciante, entregándole una copia.
- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar inmediatamente las medidas de resguardo que correspondan y podrá realizar la investigación internamente o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro del plazo legal establecido.
- La investigación deberá concluir dentro del plazo de 30 días hábiles administrativos, conforme a las reglas de cómputo establecidas en la normativa vigente.
- El procedimiento deberá desarrollarse conforme a los principios establecidos en la normativa vigente, especialmente los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, resguardando el debido respeto de los derechos de las personas involucradas.
- Durante todo el procedimiento deberá resguardarse la confidencialidad de la información y el trato digno de las personas involucradas, garantizando una investigación objetiva, oportuna y respetuosa de los derechos de las partes.
- Cuando la investigación sea realizada internamente por el empleador, el informe y sus conclusiones deberán remitirse a la Inspección del Trabajo para su pronunciamiento, conforme al procedimiento y plazos establecidos en la normativa. Si ésta no se pronuncia dentro del plazo correspondiente, se considerarán válidas las conclusiones del informe para efectos de la adopción de las medidas que correspondan, conforme a la legislación vigente.
- El empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro del plazo legal, contado desde la recepción del pronunciamiento de la Inspección del Trabajo o desde el vencimiento del plazo que ésta dispone para pronunciarse, según corresponda, debiendo informar dichas medidas a las personas involucradas.
- Dado el marco normativo, dependiendo del tamaño y carácter público o privado de cada organización, existen algunas diferencias en cuanto a la obligación de disponer de Reglamento de investigación y sanciones, así como también respecto a su inclusión en el RIOHS.

RESUMEN DE OBLIGACIONES LEY KARIN (N° 21.643)

Obligación	Entidades empleadoras regidas por el Código del Trabajo	Órganos y servicios públicos
1. Protocolo de Prevención	**Obligatorio para todos los empleadores**, independiente del número de personas trabajadoras. Debe elaborarse, implementarse y darse a conocer.	**Obligatorio.** Deben contar con un protocolo que contemple identificación y evaluación de riesgos, medidas preventivas, información, capacitación y protección de las personas funcionarias.
2. Identificación y evaluación de riesgos	Deben identificar los peligros y evaluar los riesgos asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, utilizando la metodología que corresponda según las instrucciones SUSESO y las características del centro de trabajo.	Deben identificar y evaluar los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo mediante **CEAL-SM/SUSESO**, conforme al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales Laborales y las instrucciones vigentes.

3. Medidas preventivas y de control	Deben implementar medidas para prevenir y controlar los riesgos identificados, con objetivos que permitan evaluar su cumplimiento y eficacia, incorporándolas al Protocolo de Prevención.	Deben implementar medidas preventivas y de control según los riesgos identificados, efectuar seguimiento y actualizarlas cuando corresponda.
4. Información y capacitación	Deben informar y capacitar sobre riesgos, medidas preventivas y de protección, derechos y responsabilidades, prevención del acoso, violencia y discriminación. Además, deben informar **semestralmente** los canales de denuncia y acceso a prestaciones de seguridad social.	Deben informar y capacitar a las personas funcionarias sobre riesgos, medidas preventivas y de protección, derechos y responsabilidades. Además, deben informar **semestralmente** los canales disponibles para efectuar denuncias y acceder a prestaciones de seguridad social.
5. Procedimiento de investigación y sanción	La denuncia puede ser verbal o escrita, ante el empleador o la Inspección del Trabajo. Recibida por el empleador, éste debe adoptar medidas de resguardo inmediatas y realizar una investigación interna o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro del plazo legal.	Para las personas funcionarias sujetas a un régimen estatutario, las denuncias y eventuales responsabilidades administrativas se tramitan mediante los procedimientos disciplinarios establecidos en la normativa aplicable, tales como investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda. Si la institución cuenta con personas trabajadoras regidas por el Código del Trabajo, respecto de ellas se aplican las reglas de investigación y sanción correspondientes a dicho régimen laboral.
6. Incorporación en el RIOHS	Los empleadores obligados a contar con **RIOHS** deben incorporar el Protocolo de Prevención y el procedimiento de investigación y sanción. Quienes no estén obligados a contar con RIOHS igualmente deben disponer de estos instrumentos y ponerlos en conocimiento de sus trabajadores.	Para las **personas funcionarias sujetas a estatutos administrativos**, no se aplica como regla general el RIOHS del Código del Trabajo; el protocolo y los procedimientos deben formalizarse mediante los instrumentos institucionales correspondientes. **Si existen personas trabajadoras regidas por el Código del Trabajo, deberán aplicarse respecto de ellas las obligaciones de RIOHS que correspondan según dicho régimen.**
7. Medidas de resguardo ante una denuncia	Deben adoptarse **inmediatamente**, considerando la gravedad de los hechos, la seguridad de las personas involucradas y las condiciones de trabajo. Pueden incluir separación de espacios físicos o redistribución del tiempo de jornada, entre otras medidas pertinentes.	Deben adoptarse las **medidas de protección o resguardo que correspondan de manera oportuna**, conforme al régimen aplicable y las características del caso, resguardando a las personas involucradas durante el procedimiento.
8. Atención Psicológica Temprana (APT)	Ante una denuncia, el empleador debe facilitar el acceso de la persona afectada a la **Atención Psicológica Temprana otorgada por su organismo administrador de la Ley N°16.744**, conforme a las instrucciones vigentes.	Ante una denuncia, la institución debe facilitar el acceso de la persona afectada a la **Atención Psicológica Temprana otorgada por su organismo administrador de la Ley N°16.744**, conforme a las instrucciones vigentes.
9. Información de denuncias al OAL	Deben informar al organismo administrador las denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, junto con las **acciones y/o medidas adoptadas**, mediante el mecanismo establecido para su reporte.	Deben informar al organismo administrador las denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, junto con las **acciones y/o medidas adoptadas**, de acuerdo con las instrucciones SUSESO, incluso cuando correspondan a procedimientos administrativos o hayan sido presentadas ante las instancias externas competentes.

Importante: En los órganos y servicios públicos pueden coexistir distintos regímenes jurídicos. Las personas funcionarias sujetas a estatutos administrativos se rigen por los procedimientos disciplinarios establecidos en dichos cuerpos normativos, mientras que las personas trabajadoras contratadas bajo el Código del Trabajo se rigen, en estas materias, por las disposiciones laborales que les resulten aplicables. Por ello, la entidad debe identificar el régimen jurídico correspondiente antes de definir el procedimiento de investigación y sanción.

IMPLEMENTACIÓN EN 4 PASOS

A continuación, se presentan cuatro pasos prácticos para apoyar la implementación de la Ley Karin

1. Planificación, para conocer la normativa y definir las acciones.

2. Difusión a todos los trabajadores.

3. Implementación de las medidas definidas.

4. Seguimiento, que permite evaluar el efecto de las medidas implementadas.

A continuación, detallamos los pasos para la planificación de la correcta implementación de la ley:



MATERIAL DE APOYO - ASISTENCIA TÉCNICA ISL

El Instituto de Seguridad Laboral, en su calidad de organismo administrador de la Ley N°16.744, entrega asistencia técnica preventiva a sus entidades empleadoras afiliadas para apoyar la implementación de las obligaciones relacionadas con la prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, conforme a las instrucciones impartidas por SUSESO.

La asistencia puede contemplar:

• Orientación para la elaboración y actualización del Protocolo de Prevención.

• Asistencia técnica en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y definición de medidas preventivas.

• Orientación respecto de las obligaciones de información, difusión y capacitación.

• Apoyo técnico relacionado con los procedimientos de investigación, en los casos y alcances establecidos por la normativa.

• Materiales preventivos, guías técnicas y recursos de difusión.

• Actividades de capacitación y sensibilización.

• Orientación para el acceso a la Atención Psicológica Temprana y demás prestaciones que correspondan.

La asistencia técnica proporcionada por el ISL apoya el cumplimiento de las obligaciones preventivas, sin sustituir la responsabilidad legal que corresponde a la entidad empleadora.

Además, contamos con una landing page, donde pueden encontrar toda la información: https://www.isl.gob.cl/ley-karin/.

Para profundizar en esta asistencia técnica puede comunicarse a través de cualquiera de los medios y canales que el Instituto de Seguridad Laboral dispone, ya sea, por medio de sus Expertos Profesionales en Prevención de Riesgos, de forma presencial en agencias del ISL metropolitana y regionales (https://www.isl.gob.cl/sucursales/), a través de nuestra plataforma de Oficina Virtual https://www.isl.gob.cl/oficina-virtual/, Sucursal en Línea https://sucursalenlinea.isl.gob.cl/, Teleprevención en línea telefónica gratuita 600 586 90 90 opción 2 o a su correo prevencionvirtual@isl.gob.cl, Servicios Públicos a su correo prevencionsspp@isl.gob.cl, entro otros canales disponibles.

CONTROL DE CUMPLIMIENTO

El cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo podrá ser fiscalizado por los organismos competentes, de acuerdo con sus respectivas atribuciones y con el régimen jurídico aplicable a cada entidad, sin perjuicio de las facultades de la Superintendencia de Seguridad Social respecto de los organismos administradores de la Ley N°16.744.