



LEY 21.643

**ESTRATEGIAS CLAVES DE LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO**



Temario

- I. Ley 21.643.
- II. Factores de riesgos asociados a violencia y acoso.
- III. Herramientas para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- IV. Derechos, deberes y buenas prácticas.
- V. Estudio enfermedades Profesionales Salud Mental y factores de riesgo.
- VI. Atención Psicológica temprana.

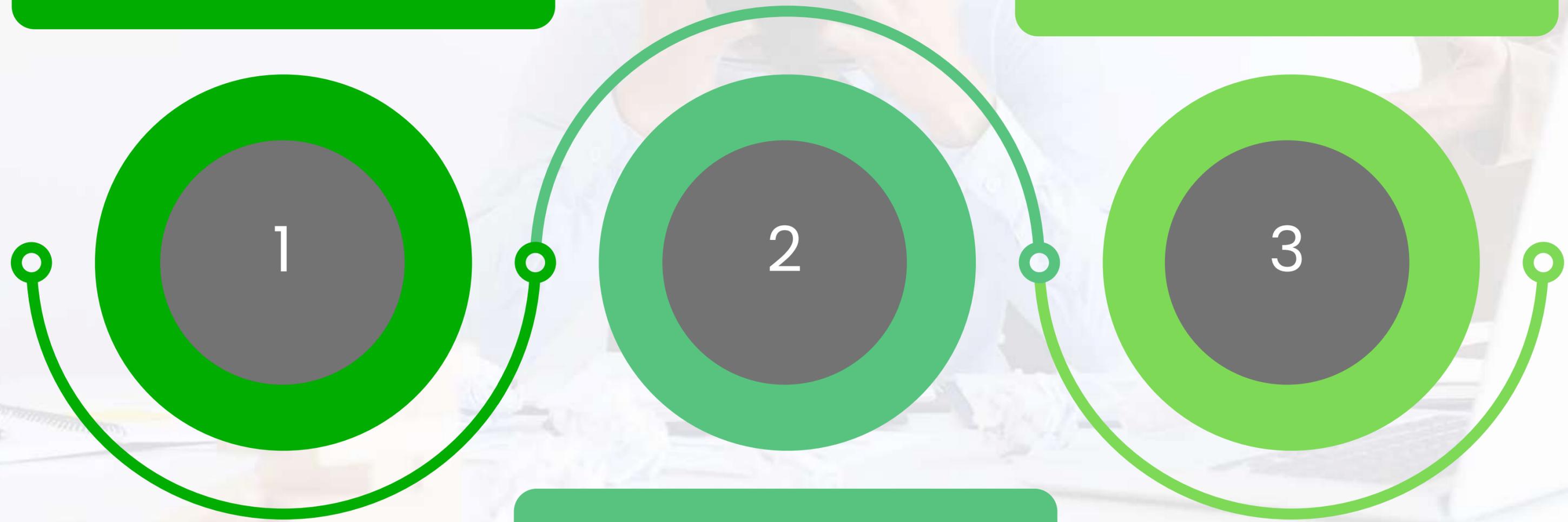


LEY

KARIN ✓

**CONCEPTO GENERAL DE LA
LEY 21.643**

GESTION REACTIVA



GESTION PREVENTIVA



LEY 21.643

Módulo I

Ley 21.643


MUTUAL
de seguridad
somos CChC

Ley 21.643

Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

- Su objetivo es prevenir el acoso sexual y laboral, así como cualquier forma de violencia en el trabajo.
- Establece medidas para investigar y sancionar estas conductas, protegiendo a los trabajadores y garantizando un entorno laboral seguro.
- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo 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.
- Entendiéndose como contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:
 - Acoso Sexual.
 - Acoso Laboral.
 - Violencia en el trabajo.



Definiciones Ley 21.643



Acoso Sexual



Acoso laboral



Violencia en el trabajo
ejercidas por terceros
ajenos a la relación
laboral

1. Definición de 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.”.



Tipos de Acoso Sexual



Acoso Sexual Vertical

- Descendente: ejercida por una persona que ocupa un cargo de jefatura.
- Ascendente: ejercida dirigida a una persona que ocupa un cargo de jefatura.



Acoso Sexual horizontal

- Conducta ejercida por una persona que se encuentra en igual nivel de jerarquía dentro de la empresa o institución.



Acercamientos sexuales

- Hostigamiento sexual que genera en la víctima un entorno humillante y hostil.
- Comentarios sexuales, burlas sexuales por la orientación sexual, gestos de índole sexual.



Acoso Sexual ambiental

- Aproximaciones sexuales realizadas sin consentimiento.

Ejemplos de conductas que se deben prevenir o controlar

Mensajes o imágenes sexualmente explícitos.



Amenazar con consecuencias negativas ante la negación.



Besos deliberados no deseados.



Contacto físico no consentido, roce contra alguien, pellizcos.



Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales.



Contacto o comportamiento sexual no deseado.



2. Definición de **Acoso laboral**

“Entendiéndose por tal 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 de una 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”.



Tipos de Acoso Laboral

Acoso Laboral Vertical

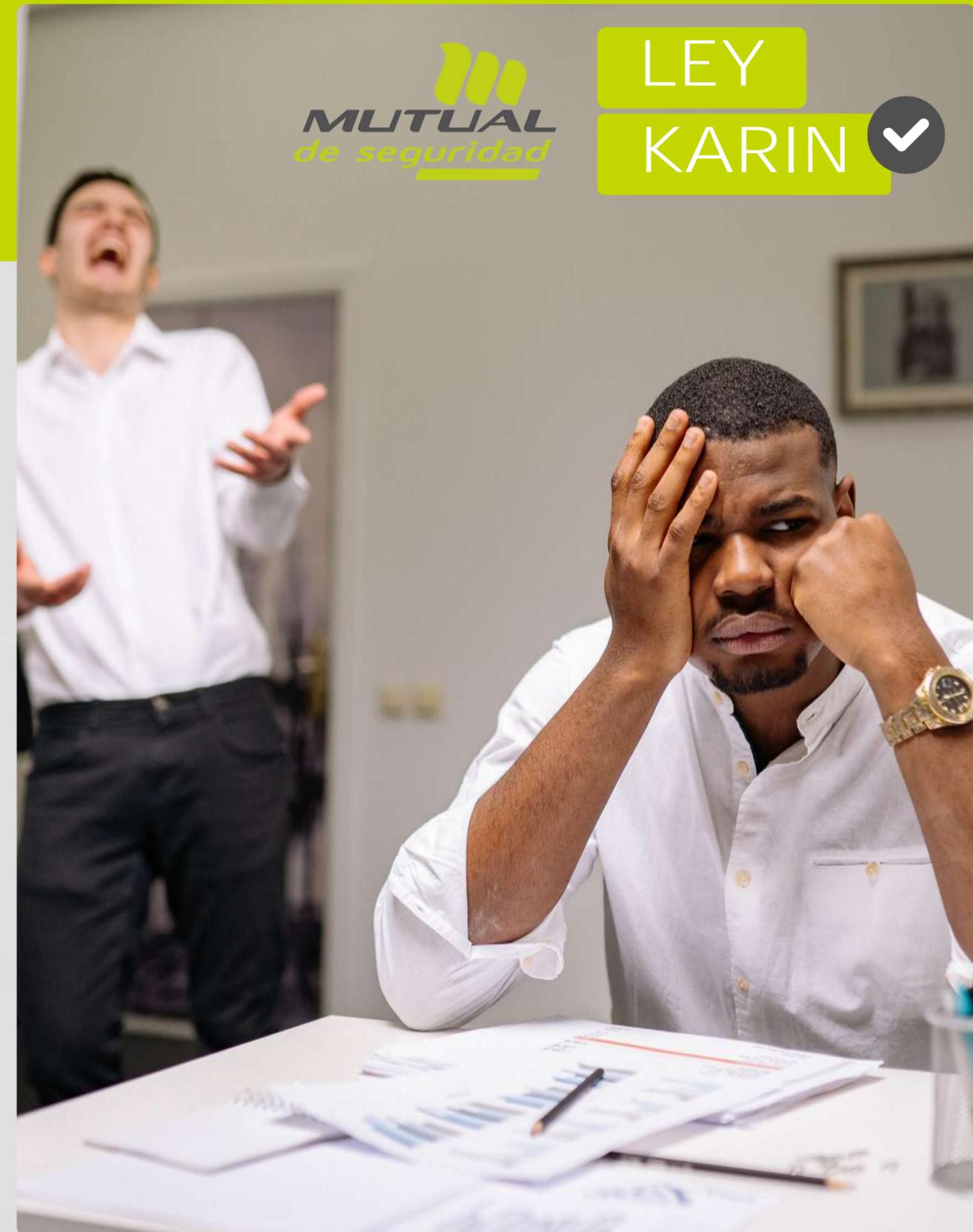
- Descendente; ejercida por una persona que ocupa un cargo de jefatura.
- Ascendente; ejercida **dirigida a** una persona que ocupa un cargo de jefatura.

Acoso Laboral Mixto

- Comienza como horizontal, pero en un momento posterior la víctima pasa a ser jefatura.
- También a la inversa, comienza como AL descendente y pasa a ser AL horizontal.

Acoso Laboral Horizontal

- **HOSTIGAMIENTO** entre compañeros de trabajo en posición similar o equivalente.



Ejemplos de conductas que se deben prevenir o controlar



Ciberacoso o Acoso Digital

Hostigamiento repetitivo por medio de tecnologías de la información y de las comunicaciones.



Acoso Discriminatorio

Que tiene por objeto atentar y crear un ambiente laboral hostil, degradante, humillante u ofensivo.



Apodos Ofensivos

El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.



Lenguaje Despectivo

Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.



Intimidaciones

Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente



3. Definición de Violencia en el trabajo

por terceros ajenos a la relación laboral

“Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

(Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

Ejemplos de conductas relacionadas a la Violencia Ejercida por Terceros

Gritos o
amenazas.

Uso de
garabatos o
palabras
ofensivas.

Agresión
física, Golpes.

Conductas que
amenacen o
resulten en
lesiones físicas.

Daños
materiales en los
entornos laborales
utilizados por las
personas,
trabajadores.

Amenazas
de potencial
muerte.

Robo o
asaltos en el
lugar de
trabajo.

Que **NO** se considera Acoso y Violencia en el Trabajo

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular.



Ejemplos

Conductas que, en general, **NO** son consideradas acoso y violencia en el trabajo

01

Las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.

02

La implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas.

03

Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto de trabajo formal.

04

Informar a un funcionario(a) sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.

05

Informar a un funcionarios sobre un comportamiento inadecuado.

06

Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.

LEY 21.643

Módulo II

**Factores de Riesgos
asociados a violencia
y acoso**


MUTUAL
de seguridad
somos CChC

¿Qué son los factores de riesgo?

Los **factores de riesgo** son condiciones o circunstancias presentes en el entorno laboral que pueden aumentar la probabilidad de que se generen situaciones de **acoso, violencia laboral o sexual**. Estos factores están estrechamente relacionados con la **organización del trabajo**, el **liderazgo**, las **relaciones interpersonales** y la **cultura organizacional**. Si no se gestionan adecuadamente, pueden desencadenar comportamientos incívicos, sexistas y, como consecuencia de ello, situaciones de acoso o violencia en el trabajo.



Comportamientos Incívicos

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 y que a menudo surge del descuido de las normas sociales.

Este tipo de comportamiento sin directrices claras, puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia que son necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.



Comportamientos Incívicos



Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.



Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.



El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras.



Mantener reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo.

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”

Formas de Sexismo

El sexismo puede ser:

- 1 Consciente y expresarse de manera hostil.
- 2 Inconsciente o benévolo.

El Sexismo Hostil



Defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

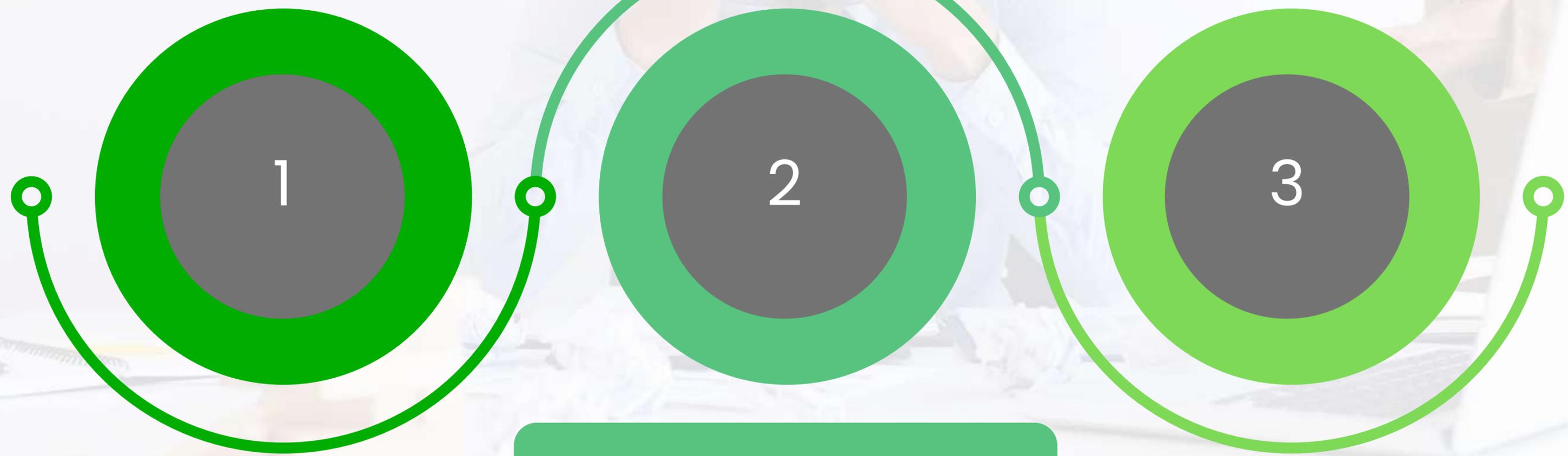
Sexismo Inconsciente o Benévolo



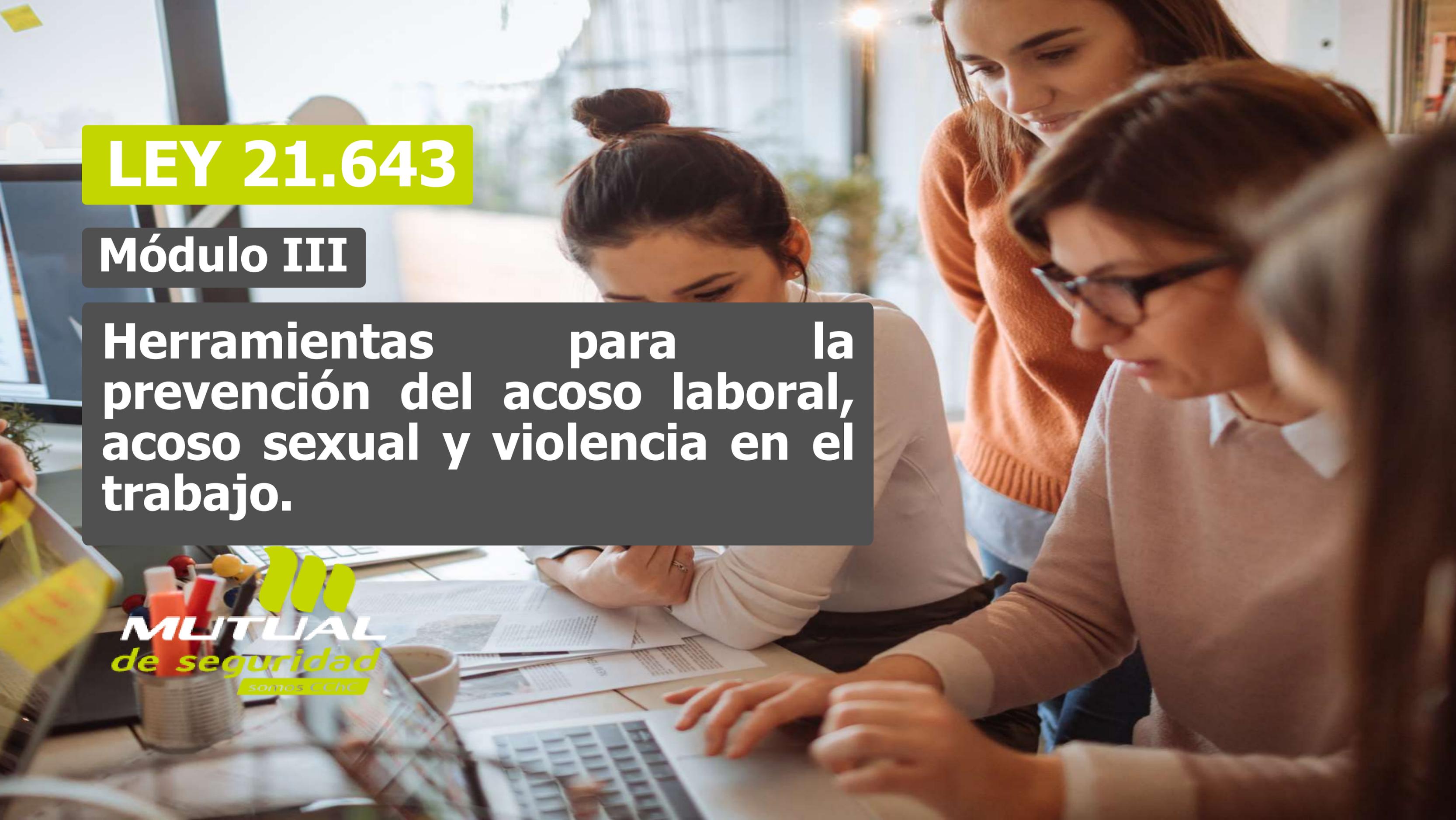
Son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto que, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada que podría desencadenar futuras conductas de acoso o violencia.

**CONCEPTO GENERAL DE LA
LEY 21.643**

GESTION REACTIVA



GESTION PREVENTIVA

A photograph of three women in an office environment. They are gathered around a desk, looking at a laptop screen. The woman in the foreground is wearing glasses and a light-colored sweater. The woman in the middle is wearing a white long-sleeved shirt. The woman in the background is wearing an orange sweater. The office has large windows in the background, and there are papers and a pen holder on the desk.

LEY 21.643

Módulo III

**Herramientas para la
prevención del acoso laboral,
acoso sexual y violencia en el
trabajo.**


MUTUAL
de seguridad
somos CChC

Implementación de políticas y protocolos claros



Política contra el acoso y la violencia

- Compromiso explícito contra el acoso laboral, sexual y la violencia laboral.
- Responsabilidad de los funcionarios y derechos de los trabajadores.
- Consecuencias para quienes comentan acoso o violencia.



Protocolo de denuncia y protección

- Canales de denuncia seguro.
- Protección de la víctimas
- Acción inmediata.



Inclusión de políticas locales

- Los municipios pueden crear normativas locales que complementen las leyes nacionales, adaptándolas a las características específicas de la comuna.

Plan de acción de la Cultura de Respeto y Equidad



Fomentar la
equidad de
genero



Campañas de
sensibilización



Promoción
del liderazgo
ético

¿Cómo gestionar la prevención de conductas de acoso y violencia en el trabajo?



LEY 21.643

Módulo IV

Derechos, deberes y buenas prácticas Laborales


MUTUAL
de seguridad
somos CChC

Derechos y Deberes de Los Funcionarios

Derechos



- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Derecho a ser tratado o tratada con respeto.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora.

Deberes



- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Tratar a todos con respeto.

Recomendaciones para fomentar un Buen Trato Laboral



Saludémonos con Cordialidad

- Fomentar un ambiente acogedor y positivo desde el primer contacto del día.



Respetemos

- Reconocer y valorar las diferencias emocionales y culturales de los demás, promoviendo un entorno inclusivo y empático.



Escuchemos Activamente

- Aceptar con respeto y empatía las opiniones diversas, asegurando que todas las voces sean escuchadas.



Mantengamos la Calma

- Evitar conflictos innecesarios y manejar las situaciones tensas con serenidad.

Recomendaciones para fomentar un Buen Trato Laboral



Reconocer

- Cuando nos equivocamos y ofrecer disculpas sinceras.



Usemos Expresiones de Cortesía

- Fomentar el uso de 'por favor' y 'gracias' en nuestras interacciones diarias.



Seamos Pacientes

- Escuchar, reflexionar y luego responder, evitando reacciones impulsivas.



Admitamos Nuestros Errores

- Reconocer nuestros errores para poder corregirlos y mejorar la convivencia.



Colaboremos en Equipo

- Como parte de un equipo y colaborar activamente para alcanzar objetivos comunes.

Estrategias de comunicación

Es importante que, en cualquier ámbito, la comunicación se base en el respeto mutuo y en la búsqueda de un equilibrio entre tus propias necesidades y las de los demás

01

Directa

Este enfoque puede ser útil cuando necesitas ser directo y resolver un problema de manera rápida y eficaz.

02

Empática

Implica entender y respetar las necesidades de la otra persona mientras te mantienes firme en tus propias convicciones.

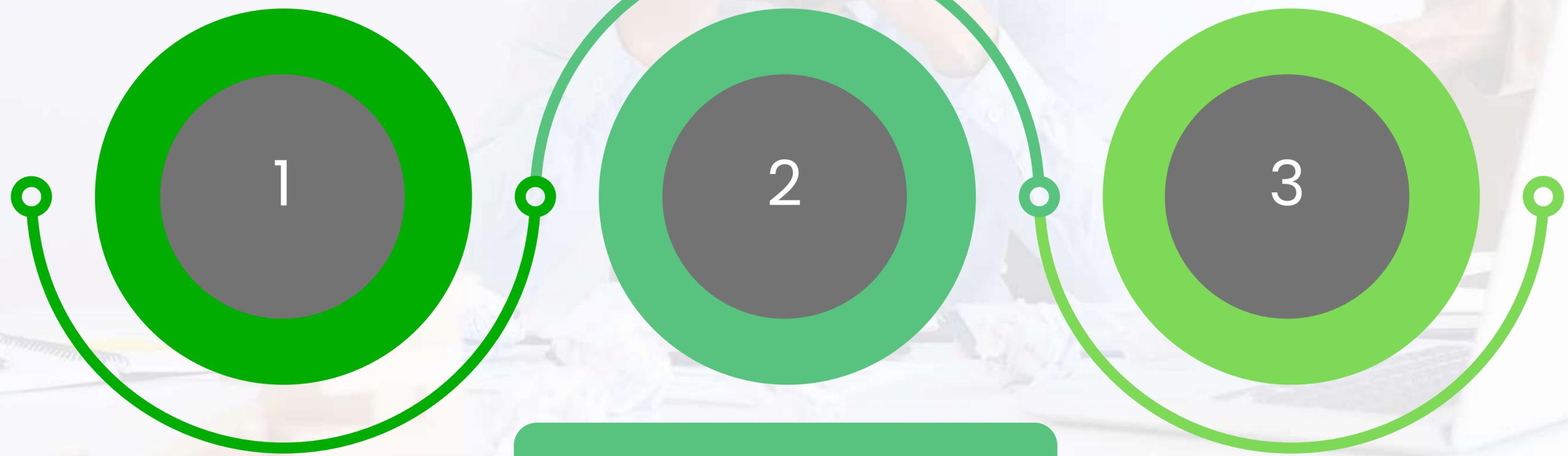
03

Asertiva

Implica manifestar y expresarte de manera clara, directa.

**CONCEPTO GENERAL DE LA
LEY 21.643**

GESTION REACTIVA



GESTION PREVENTIVA

LEY 21.643

Módulo V

**Estudio enfermedades Profesionales
Salud Mental y factores de riesgo.**


MUTUAL
de seguridad
somos CChC

¿Qué es una enfermedad Profesional?

La ley N°16.744 establece que una enfermedad profesional es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.



Hitos de una enfermedad Profesional en estudio

Denuncia



Evaluación Médica

Evaluación de las condiciones de trabajo



Comité de Calificación



Notificación a la empresa y trabajador



Prescripción y verificación de medidas



LAS EXIGENCIAS DEL TRABAJO

EL ENTORNO DE TRABAJO FÍSICO

EL CONTROL DE LAS TAREAS

LA GESTIÓN DEL CAMBIO
ORGANIZACIONAL

EL DISEÑO DE LAS TAREAS

LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL

LA CLARIDAD DE LAS FUNCIONES

FACTORES DE RIESGO
EN MATERIA DE SST
ASOCIADOS A LA
VIOLENCIA Y EL ACOSO
EN EL TRABAJO

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

LAS RELACIONES EN EL LUGAR
DE TRABAJO

Factores de Riesgo y criterios de Observación en salud Mental

Factores de Riesgo

MAL DISEÑO ORGANIZACIONAL

- Sobrecarga
- Exigencias Psicológicas
- Ausencia de descanso

ESCASA AUTONOMÍA DE DECISION

- Limitación de regular el trabajo
- Limitación de toma de decisiones.

APOYO SOCIAL

- Ausencia de ayuda e información.
- Ausencia de capacitación.
- Conflicto interpersonal.

Factores de Riesgo y criterios de Observación en salud Mental

Factores de Riesgo

LIDERAZGO DISFUNCIONAL

- Disfuncionalidad de la jefatura.
- Hostilidad de la Jefatura

EXISTENCIA DE CONDUCTAS DE ASEDIO

- Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido.

VIOLENCIA O ACOSO POR TERCEROS

- Violencia o acoso de usuarios.
- Violencia desde personas ajenas.

CONDICIONES AMBIENTALES/ERGONOMICAS Y/O DE SEGURIDAD DEFICIENTES

- Iluminación defectuosa.
- Inmobiliario inadecuado
- Ruidos Molestos

LEY 21.643

Módulo VI

**Atención Psicológica
Temprana**


MUTUAL
de seguridad
somos CChC

Atención Psicológica Temprana por Ley 21.643 o Ley Karin

¿En qué consiste?

Es un programa busca otorgar la atención de primeros auxilios psicológicos para aquellas personas trabajadoras o funcionarias que realizaron una denuncia a su empleador por ley Karin y que se vieron afectadas por estos eventos (Acoso laboral, acoso sexual, violencia en el lugar de trabajo).



Flujo Atención Psicológica Temprana por ley 21.643

Trabajador/a afectado/a por Acoso sexual, laboral o violencia en lugar de trabajo realiza denuncia a su empleador, DT o CG por Ley N°21.643



NO OBSTANTE, LA PERSONA AFECTADA, PUDIERA ACUDIR ESPONTANEAMENTE A LA URGENCIA INGRESO LEY 16.744

Evento de ocurrencia única o sostenida

Activación

Coordinación APT



Equipo coordinador centralizado: Máx 48 hrs

NO

SI

En la coordinación, ¿aparecen criterios de derivación temprana para atención médica?

Iniciar APT (telemedicina)

Psicólogo: SLA Máx 72h



Debe presentarse el trabajador al centro de salud de su OA



- Política de derivación temprana y oportuna
- Lesión física

¿Se evalúa alto impacto emocional?

NO

SI

Debe presentarse el trabajador al centro de salud de su OA

Atención Médica 

- Diagnóstico de acuerdo con criterios clínicos codificación CIE-10.
- Derivación dupla SM si aplica.
- Calificación primer nivel AT
- EP: derivación a estudio de acuerdo a lineamiento técnico SUSESO y calificación por comité.
- Entrega material de psicoeducación.
- SOS consultar

Cierre

Cierre

Continuidad de flujo de atención según Ley 16.744

Resolución de Calificación

Sitio Mutual de Seguridad Ley 21.643



Síguenos    

Ley Karin y Convenio 190 OIT
¿Cómo te apoyamos para abordarlo en tu organización?

¿Qué es la Ley Karin y cuáles son los desafíos para las empresas e instituciones?

En el año 2023 nuestro país realizó un gran paso en el ámbito laboral al ratificar el Convenio n° 190 de la OIT (C190), primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.



Formatos, capsulas, cursos

Accede al formato de nuestro Protocolo y Matriz MIPER, que te ayudaran a fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia y acoso en el trabajo.

Formato Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.	↓ Descargar DOC
Formato tipo procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para empresas con menos de 10 trabajadores.	↓ Descargar DOC
Formato tipo "Anexo RIOHS - Ley Karin"	↓ Descargar DOC
Formato Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) de Factores de Riesgos Psicosociales Laborales. Ejemplo especialmente dirigido a Pymes.	↓ Descargar XLS
Anexo 54 CIRCULAR 3813 - Formulario Evaluación de medidas preventivas - para empresas menos 10 trabajadores.	↓ Descargar PDF
Anexo 55 CIRCULAR 3819 - Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo para Personas Trabajadoras de Casa Particular.	↓ Descargar PDF



The grid contains four video thumbnails:

- Top Left:** "Prevención de la discriminación laboral". The thumbnail shows a group of people in front of a classical building. Below the video player, the text reads: "PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL".
- Top Right:** "Acoso sexual en el trabajo AMBIENTE LABORAL HOSTIL". The thumbnail shows two people in a hostile interaction. Below the video player, the text reads: "ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO".
- Bottom Left:** "Prevención de la Violencia y el Acoso Laboral Ascendente". The thumbnail shows a man in a suit standing in front of a group of people. Below the video player, the text reads: "PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL".
- Bottom Right:** "Ley Karin 21.643 en el contexto preven... Ley 21.643". The thumbnail shows a group of people. Below the video player, the text reads: "LEY KARIN 21.643 EN EL CONTEXTO PREVENTIVO".

Herramientas para crear una cultura laboral libre de acoso y violencia.

1. Curso de capacitación **streaming y presencial**: "Normativa, Contexto y Abordaje de la Violencia y el Acoso Laboral".
2. Curso de capacitación **e-learning**: "Ley Karin - Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo".

Información

Además, cuenta con nuestros Modelos y Programas:

Atención Psicológica Temprana por Ley 21.643 o Ley Karin

¿En qué consiste?

Es un programa que busca otorgar la atención de primeros auxilios psicológicos para aquellas personas trabajadoras o funcionarias que realizaron una denuncia a su empleador por ley Karin y que se vieron afectadas por estos eventos (Acoso laboral, acoso sexual, violencia en el lugar de trabajo).




MODELO BIENESTAR MENTAL

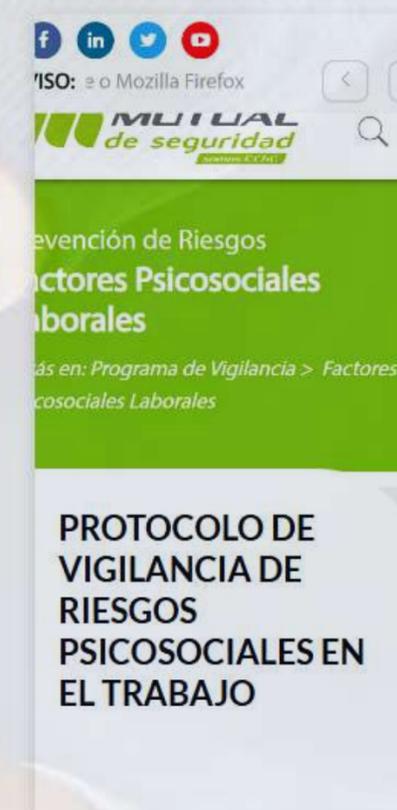
MODELO BIENESTAR MENTAL LABORAL



CAMPAÑA UNIDOS

MUTUAL DE SEGURIDAD

CAMPAÑA UNIDOS ENFOCADAS A SENSIBILIZAR Y PREVENIR LA VIOLENCIA/ACOSO EN LOS LUGARES DE TRABAJO.



PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

¿En qué consiste la Atención Psicológica Temprana?

Corresponde a un apoyo psicológico, como medida de intervención precoz o de primera respuesta, mediante una única atención de primeros auxilios psicológicos, la cual tiene por propósito contener y evaluar el impacto emocional y cognitivo de un incidente laboral, cuya consecuencia es de carácter psíquico.

¿Cuándo se solicita?

Cuando un trabajador realiza una denuncia por Ley 21.643 o Ley Karin a su empleador por los canales definidos de acuerdo con la normativa.

¿Quién debe solicitarlo?

La o las personas definidas por el empleador como canal formal de recepción de la denuncia e investigación de acuerdo con lo establecido en normativa Circular 3813 SUSESO sobre ley 21.643 "Ley Karin".



CURSO PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO ÑUBLE 2025

Taller Práctico Prevengamos el acoso
laboral y Sexual

“JUEGO DE ROLES”

