Todo lo que tiene que saber de la Ley Karin: “No es talla, es ley”

Leykarinparachile.cl

Slogan de campaña: “NO ES TALLA, ES LEY”

1. **IDEAS FUERZA**

¿Cuál es su origen?

- Ley Karin, que inicia su implementación el 1 de agosto, nace en memoria de Karin Salgado, funcionaria pública y técnica en enfermería quien, tras sufrir un prolongado proceso de acoso laboral, decidió quitarse la vida. No pudo acceder a un canal de denuncia, protección y apoyo psicológico adecuado.

¿Qué establece?

- La Ley Karin establece como obligación, de las empresas y de los órganos del Estado, un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y de violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en la regulación. **Su foco está en lo preventivo, no en lo punitivo.**
- Además, instaura mejores procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y de violencia en el trabajo.
- Además del foco preventivo, la Ley Karin refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciantes.

Cambio cultural:

- La Ley Karin es un cambio cultural significativo en las relaciones laborales y en la forma en que se aborda el acoso y la violencia en el mundo laboral, al tener un foco preventivo.
- La Ley Karin es, así, un símbolo de dignidad y justicia para todas las víctimas de acoso laboral, sexual y de violencia en los espacios laborales que, muchas veces, han sufrido en silencio.
- Esta ley es nuestro compromiso con ellas, con sus familias y con todas las generaciones futuras que merecen vivir y trabajar en un ambiente libre de acoso y violencia.

Compromiso de gobierno:

- La Ley Karin es la primera expresión legislativa en el país de la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo.
- Se cumple así uno de los compromisos del programa del Presidente Gabriel Boric en materia de Trabajo Decente y perspectiva de género, buscando garantizar espacios laborales seguros y libres de acoso.

No es talla, es ley:

- Se busca crear conciencia sobre cómo ciertos actos, palabras o "bromas" pueden afectar a los demás.
- Es por eso que, desde este 1 de agosto, la Ley Karin **NO ES TALLA, ES LEY**.
- La Ley Karin es protección laboral, es prevención, es respeto, es seguridad, es trabajar sin acoso y sin violencia. En definitiva, Ley Karin es dignidad para las y los trabajadores.

1. **¿QUÉ SON EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO? Acoso Sexual:** Requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, por cualquier medio, y que amenacen o perjudiquen su situación o sus oportunidades laborales. Ejemplos de conductas que se

busca prevenir:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada en 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, como roces a alguien, pellizcos o besos deliberados no deseados.

Acoso Laboral: Toda conducta, por cualquier medio, por una sola vez o de manera reiterada, ejercida por el empleador u otros trabajadores, que implique agresión, hostigamiento, menoscabo, maltrato o humillación, o que amenacen o perjudiquen la situación u oportunidades laborales del afectado.

Ejemplos de conductas que se busca prevenir:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislar, excluir, ignorar a un trabajador, o cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social, sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona; el uso de un lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un trabajador a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional para denigrarlo o

menospreciarlo.

- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente o enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por vías digitales.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.

Violencia en el Trabajo: Ejercida por terceros ajenos a la relación laboral que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Ejemplos de conductas que buscan ser prevenidas: Gritos o amenazas; uso de garabatos o palabras ofensivas; golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas; conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales al entorno laboral utilizados por los trabajadores o que impliquen su potencial muerte; robo o asaltos en el lugar de trabajo.

- **Estadísticas**

De acuerdo con los últimos datos de la Dirección del Trabajo, entre el 1 enero de 2022 y el 30 de abril de 2024:

Se han recibido 4.645 denuncias presuntivas por acoso laboral. De estas, 3.804 denuncias fueron hechas directamente por los trabajadores y el 67,8% son de mujeres.

Se han registrado 2.248 denuncias por temáticas relacionadas con acoso sexual, de las cuales 1.238 afectan directamente a personas trabajadoras. El 93,1% de las afectadas son mujeres.