



## **LEY KARIN 21.643**

Lineamientos para una política y protocolo efectivo de prevención del acoso y violencia en el trabajo.



# CAMBIO DE PARADIGMA: DE LA SANCIÓN A LA PREVENCIÓN. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROTOCOLO

- Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales de los tres tipos de conductas que establece la Ley, con perspectiva de género.
- Desafíos que conlleva la gestión de los riesgos psicosociales: modelo participativo, grupos de discusión y conversaciones difíciles, exigencias para el liderazgo.
- Medidas para prevenir dichos riesgos, con objetivos medibles (para controlar la eficacia estas y velar por su mejoramiento y corrección continua).



# ACOSO LABORAL

- Las relaciones laborales deben fundarse en el **trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona** y con **perspectiva de género**.
- Ampliación del concepto de acoso laboral:

*“Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola 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.”*

Se elimina el requisito de reiteración en la conducta, pero para efectos de sanciones, se exige evaluar la gravedad de los hechos investigados.



TENDENCIAS / LEY DE ACOSO LABORAL

## Ley de Acoso Laboral: esta es la lista de conductas que serán un delito en el trabajo



## Conoce la lista de conductas que serán consideradas como acoso laboral según la ley en Chile

La iniciativa, que busca terminar con la agresión, el bullying y el hostigamiento, penaliza alrededor de 18 acciones. Revisa aquí todos los detalles.



# ACOSO SEXUAL

- **MANTENCIÓN DEL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL, PERO APLICADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

*“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.”*

- En caso de denuncia, el empleador está obligado a entregar información al denunciante respecto de los canales de denuncias de **hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.**

*“Que en la práctica el acoso sexual puede expresarse de infinitas formas, como por ejemplo: Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual y **COMENTARIOS INAPROPIADOS SOBRE LA FORMA DE VESTIR, EL FÍSICO, LA EDAD O LA SITUACIÓN FAMILIAR DE UNA PERSONA; CONTACTO FÍSICO INNECESARIO Y NO DESEADO, COMO TOCAMIENTOS, CARICIAS, PELLIZCOS O AGRESIONES SEXUALES; OBSERVACIONES VERGONZANTES Y OTRAS FORMAS DE HOSTIGAMIENTO VERBAL; MIRADAS LASCIVAS Y GESTOS RELACIONADOS CON LA SEXUALIDAD;** invitaciones comprometedoras; solicitud o exigencia de favores sexuales; amenazas de despido explícitas o implícitas, denegación de promociones, entre otros, si los favores sexuales no son satisfechos, etc.”*

Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas T-29- 2020 de 10 de octubre de 2020





# ALGUNOS EJEMPLOS

*"[...] Que, a juicio de este sentenciador, los hechos que se han dado por demostrado en el considerando octavo, se encuadran en la figura descrita como acoso laboral en el considerando anterior, dado que obrar públicamente y en presencia de otros trabajadores mediante gritos, amenazas de despido, someter de manera exclusivo a un control exhaustivo de sus labores diarias, DENOSTARLO PÚBLICAMENTE AL TRATARLO DE VIEJO Y QUE AGRADEZCA QUE TIENE TRABAJO, REPRESENTARLE PÚBLICA Y NEGATIVAMENTE POR EL USO DE LICENCIAS MÉDICA y conminarlo a trabajar durante el ejercicio de la misma, ciertamente constituyen actos de acoso laboral dado que transforman la situación en insostenible como declara el propio actor en su prueba confesional".*

JLT de Temuco, RIT-O-352-2016

**En la Unidad de Pacientes Críticos del Hospital del Profesor**

## Condenan a clínica por acoso sexual a doctora a través de WhatsApp: 86 millones de pesos

La defensa alegó que la profesional nunca manifestó incomodidad. El juez dijo que el silencio no implica aceptación.

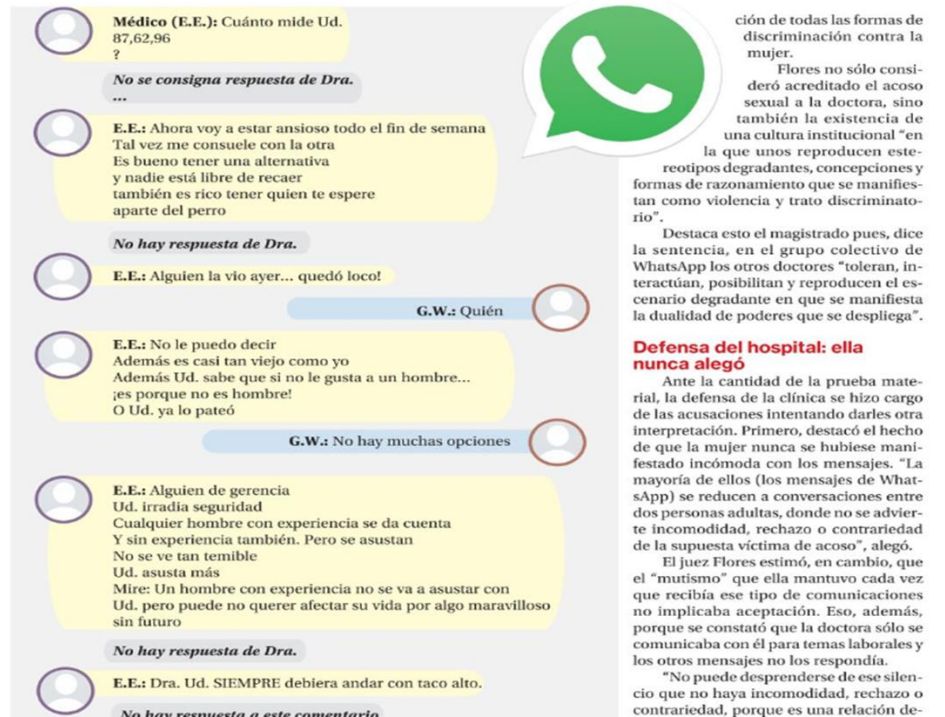
Por Malú Urzúa

Una fotografía de una tormenta con la inscripción "Los huracanes tienen nombre de mujer porque llegan húmedos y salvajes, y cuando se van te dejan sin casa, sin coche y hasta sin hijos"; otra foto de una mujer joven y escotada dentro de un *cooler* con la leyenda "Rifa para el Día del Padre. Hieleras y 57 kilos de carne", y un "pensamiento del día" con la frase "El hombre es exitoso cuando el whisky que bebe es más viejo que la mujer que se come... Revista Forbes".

Este tipo de memes y mensajes sexistas son algunos de los que el año pasado compartió el jefe de Pacientes Críticos de la Clínica Hospital del Profesor, E.E. (60), con un grupo de WhatsApp de doctores a su cargo destinado a informar sobre la situación de los pacientes.

En el grupo había una sola doctora, la médica residente G.W. (29), que a propósito de estos mensajes y de otros que el mismo superior le envió a ella directamente (ver recuadro central), presentó una demanda de tutela laboral que la semana pasada fue fallada a su favor.

En ella, la mujer constataba además haber sido despedida diez días después que el doctor jefe supiera que había contraído Acuerdo de Unión Civil (AUC). Se señala que hasta entonces su superior



Médico (E.E.): Cuánto mide Ud. 87,62,96 ?  
*No se consigna respuesta de Dra. ...*

E.E.: Ahora voy a estar ansioso todo el fin de semana Tal vez me consuele con la otra Es bueno tener una alternativa y nadie está libre de recaer también es rico tener quien te espere aparte del perro  
*No hay respuesta de Dra.*

E.E.: Alguien la vio ayer... quedó loco!  
G.W.: Quién

E.E.: No le puedo decir Además es casi tan viejo como yo Además Ud. sabe que sí no le gusta a un hombre... ¡es porque no es hombre! O Ud. ya lo pateó  
G.W.: No hay muchas opciones

E.E.: Alguien de gerencia Ud. irradia seguridad Cualquier hombre con experiencia se da cuenta Y sin experiencia también. Pero se asustan No se ve tan temible Ud. asusta más Mire: Un hombre con experiencia no se va a asustar con Ud. pero puede no querer afectar su vida por algo maravilloso sin futuro  
*No hay respuesta de Dra.*

E.E.: Dra. Ud. SIEMPRE debiera andar con taco alto.  
*No hay respuesta a este comentario*

ción de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Flores no sólo consideró acreditado el acoso sexual a la doctora, sino también la existencia de una cultura institucional "en la que unos reproducen estereotipos degradantes, concepciones y formas de razonamiento que se manifiestan como violencia y trato discriminatorio".

Destaca esto el magistrado pues, dice la sentencia, en el grupo colectivo de WhatsApp los otros doctores "toleran, interactúan, posibilitan y reproducen el escenario degradante en que se manifiesta la dualidad de poderes que se despliega".

### Defensa del hospital: ella nunca alegó

Ante la cantidad de la prueba material, la defensa de la clínica se hizo cargo de las acusaciones intentando darles otra interpretación. Primero, destacó el hecho de que la mujer nunca se hubiese manifestado incómoda con los mensajes. "La mayoría de ellos (los mensajes de WhatsApp) se reducen a conversaciones entre dos personas adultas, donde no se advierte incomodidad, rechazo o contrariedad de la supuesta víctima de acoso", alegó.

El juez Flores estimó, en cambio, que el "mutismo" que ella mantuvo cada vez que recibía ese tipo de comunicaciones no implicaba aceptación. Eso, además, porque se constató que la doctora sólo se comunicaba con él para temas laborales y los otros mensajes no los respondía.

"No puede desprenderse de ese silencio que no haya incomodidad, rechazo o contrariedad, porque es una relación de-



Avenida Andrés Bello 2711  
Piso 19 Las Condes, Santiago– Chile



+56 22 360 4000



[lilopez@cariola.cl](mailto:lilopez@cariola.cl)

[www.cariola.cl](http://www.cariola.cl)



[Cariola Díez Pérez-Cotapos](#)



[Podcast: “All You Need is Law”](#)