



Corporación Educacional MASADI

# Ley Karin N° 21.643

*Corporación Educacional MASADI*

*Golden Hind School*

*Región de Coquimbo*

## ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO: LEY KARIN.

Artículo 1: En virtud de la denominada nueva Ley Karin, es que deben establecerse protocolos específicos que reúnan disposiciones propias que el nuevo cuerpo legal modifica en el presente instrumento, toda vez este responda a la prevención y protección contra el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, que afecten o puedan afectar a las y los trabajadores. Se presentan las siguientes consideraciones en cuanto a definiciones conceptuales:

1. Perspectiva de género: se establece como un principio rector en todas las relaciones laborales, el cual, en estricto rigor, exige que la entidad empleadora, las jefaturas directas y los órganos administrativos de todo establecimiento, adopten medidas para promover la igualdad de género en espacios laborales así como la erradicación de la discriminación de género mediante medidas propias específicas y protocolos reglamentarios que protejan la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres, comprendiendo las dinámicas de poder subyacentes y las diferencias basales en consideraciones laborales y particulares.
2. Acoso Laboral: hace referencia a cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento entre trabajadores/as, desde un/a trabajado/ar a otro/a, o entre subalternos y jefaturas directas y/o superiores, ya tanto sea ejercida en única instancia o se constituya como una actividad regular y sistemática que afecte directamente la integridad física, la integridad psíquica, la libertad de trabajo, el bienestar humano, y cualquier otra condición que se vea afectada como consecuencia directa del acto.
3. Acoso Sexual: Se entenderá que hay acoso sexual cuando 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 de empleo. Se establecen como ejemplos de conductas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:
  - a. Nivel 1: Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones no consentidas con contenido sexual.
  - b. Nivel 2: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.
  - c. Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
  - d. Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.
  - e. Nivel 5: Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos sexuales directos o relaciones sexuales.

4. **Violencia en el Trabajo:** se refiere a la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, en este caso, estudiantes, apoderados u otros que no constituyan carácter en las relaciones entre trabajadores/as.
5. **Prevención:** se define como la acción configurada preventiva en conjunto con los procedimientos auxiliares determinados por la dirección y el presente instrumento, que tiene como objetivo atajar conductas de acoso laboral y sexual incipientes previos a su comisión
6. **Protección:** se define como la acción configurada preventiva en conjunto con los procedimientos auxiliares determinados por la dirección y el presente instrumento, que tiene como objetivo proteger a los trabajadores que han sido víctimas de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, garantizando el deber institucional y de la dirección de proteger la integridad física y psíquica y toda aquella afectación sufrida por las víctimas producto de las conductas mencionadas.

Artículo 2: En todo proceso de investigación que busque determinar la existencia de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, debe primar el principio rector de la perspectiva de género, en cuanto se reconocen las dinámicas de poder subyacentes en las diferencias sistemáticas entre hombres y mujeres en contextos laborales. Se entenderá, entonces, que en toda concurrencia de acoso o violencia, y a pesar de que la dirección guarda el compromiso de protección de todos sus trabajadores/as por igual, primará una observación acuciosa en víctimas mujeres y victimarios hombres, sin descuidar la promoción de denuncias de víctimas hombres.

Artículo 3: En todo, los procesos de investigación se regularán de acuerdo a los mecanismos determinados en el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, siempre y cuando se cumplan los requisitos determinados por los mismos y por el protocolo presente. En cuanto a este, se cuidará y observarán, en todo momento y en toda instancia, los siguientes principios:

1. **Confidencialidad:** tanto la víctima como el/la victimario/a será protegido/a en cuanto a su identidad, incluso transcurrida la investigación y llevada la sanción correspondiente con el fin de proteger, así, el correcto desempeño de las labores de cada uno evitado interrupciones motivadas por las acusaciones realizadas. Así mismo, este principio busca proteger la privacidad y libertad sexual de la víctima, comprendiendo las dinámicas de poder subyacentes y los criterios sociales contemporáneos respecto de la materia tratada.
2. **Imparcialidad:** en todo momento, la dirección y los/as encargados/as de llevar a cabo los procesos de investigación, debe abogar por la noción de verdad absoluta, teniendo como base ignorar los lazos de afinidad existentes tanto con las víctimas como con los/las victimarios/as partícipes de los procesos. La dirección guardará resguardo respecto de su cumplimiento, así como evitará y sancionará, de acuerdo con los títulos

- señalados del libro correspondiente, todo conflicto de intereses que pudiera acaecer explícita o implícitamente.
3. Celeridad: los procesos de investigación se iniciarán en el menor tiempo posible desde la recepción de la denuncia. Así, el proceso deberá llevarse con la disposición de resolverse en el menor tiempo posible en virtud de la protección de la integridad física y psíquica de la víctima— en caso de que se resuelva existencia—como del/de la victimario/a—en caso de que se resuelva negativa de existencia—, así como aminorar la posibilidad de presencia de efectos nocivos en relación con la tardanza del proceso.
  4. Perspectiva de Género: se respetará la perspectiva de género bajo los lineamientos establecidos en el presente protocolo.

Artículo 4: En cuanto a los procesos de investigación determinados en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, se requieren determinar ciertas especificidades en cuanto a su relación con los principios a respetar mandados por la ley en referencia. El protocolo se divide en tres grandes aspectos que son relevantes en toda investigación: proceso, prevención y protección.

1. Proceso: se dará inicio al proceso con la recepción de la denuncia por parte de la dirección o la inspección del trabajo competente. Hecho esto, se tomarán las medidas preliminares de resguardo dependiendo de la gravedad de la acusación. Así, se procederá a la investigación de la acusación, la cual deberá realizarse en un plazo máximo de 30 días. En base a ella y su resolución, la dirección deberá aplicar la sanción, según proceda, en un plazo máximo de 15 días después de recibir las conclusiones de la investigación.
2. Prevención: la dirección guiará, en conjunto con instituciones especializadas según corresponde y respondiendo a criterios de necesidad, pertinencia, disponibilidad y factibilidad, jornadas reflexivas de información respecto de la prevención de estas conductas, ya sea mediante instancias informativas respecto de derechos y deberes así como de perspectiva de género y libertad sexual, o cualquier otra que busque la prevención de conductas de acoso sexual y laboral.
3. Protección: en caso de que las conclusiones de las investigaciones den cuenta de existencia de acoso laboral y/o sexual, la dirección pondrá a disposición instancias de salud mental a favor de la o las víctimas, a fin de aminorar los efectos del hecho a corto y largo plazo, otorgando todas las facilidades para un cumplimiento de labores expeditos, en virtud de la naturaleza de las funciones del afectado y en consideración de la profundidad de estos efectos en la integridad psíquica y física de las víctimas, en relación con el cumplimiento de las labores propias.

Artículo 5: La dirección informará, mediante correo electrónico institucional, la sala de profesores o aquel mecanismo o lugar que se determine acorde a la factibilidad

y disponibilidad de espacio, los canales de recepción de denuncia y las instancias estatales para denunciar incumplimientos relacionados con el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Lo mismo ocurrirá en virtud de cualquier modificación de forma y fondo que sufra el presente protocolo o cualquier acápite del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en relación con el acoso laboral y sexual.

Artículo 6: En consideración con la Violencia en el Trabajo, tomando especial énfasis en la definición otorgada en el presente protocolo, se considerará como base el principio de protección de las y los trabajadores, toda vez estos son expuestos a terceros que pudieren incurrir en conductas de violencia. En cuanto a esto, la dirección determina los siguientes principios como rectores en toda relación llevada entre un trabajador y un tercero ajeno al cuerpo de funcionarios, los cuales estarán expuestos gráficamente en cada espacio donde se lleven estas instancias:

1. Respeto: toda relación deberá llevarse en la base del respeto, desde el trato hasta la identidad, prohibiéndose tajantemente toda agresión verbal o física.
2. Autoridad: toda relación deberá llevarse bajo la premisa de que existe una autoridad tácita desde el/la trabajador/a hacia el/la tercero/a en cuestión, entendiendo la naturaleza de la relación entre el/la primero/a con el establecimiento y su rol en él y su funcionamiento, prohibiéndose tajantemente toda falta de respeto ante esta noción.
3. Seguridad: toda relación deberá llevarse bajo ciertos criterios de seguridad basados en distancia, parámetros de tiempo o algún otro que proceda en base a la naturaleza del tercero. En sentido, la dirección garantiza que el trabajador estará seguro y/o protegido durante la relación llevada y que, acaecidas vías de hecho verbales o físicas, se tomarán las medidas respectivas para su subsanación.

Artículo 7: Ante toda infracción a cualquiera de las reglamentaciones determinadas en base a los principios mencionados, será causa suficiente para acudir a las policías para el tratamiento del problema. La dirección, en este sentido, apoyará al trabajador o trabajadora afectado/a en todo el proceso que pudiera devenir de la acción

Artículo 8: Toda acción de violencia desde un apoderado/a o alumno/a contra un adulto/a de la comunidad educativa, será considerada como una falta gravísima.

Artículo 9: El protocolo, en caso de referirse a una agresión a un funcionario/a del establecimiento por parte de un tercero, tendrá las siguientes etapas:

1. Dar cuenta de los hechos y tomar conocimiento de la denuncia: El funcionario agredido debe informar inmediatamente la situación a algún miembro del equipo directivo, o a su jefatura directa, quien se encargará de coordinar su reemplazo de forma inmediata. Una vez que la jefatura directa toma conocimiento, deberá informar inmediatamente a un

- miembro del equipo directivo. Previo al registro del relato, el funcionario deberá ser evaluado por el personal de enfermería del establecimiento quien definirá si el funcionario:
- a. Tiene una agresión física de carácter urgente, deberá ser acompañado al servicio médico más cercano o a la ACHS, por algún integrante del equipo directivo o por su jefatura en algún servicio de transporte.
  - b. Si la agresión física no es de gravedad, se buscará a algún funcionario que lo lleve a la ACHS.
  - c. Si no hay agresión física pero si verbal, el funcionario siempre puede solicitar atención psicológica.
2. Evaluación/adopción de medidas urgentes: Según la gravedad de los hechos el Equipo Directivo en conjunto con la entidad sostenedora deberá evaluar la situación inmediatamente, si existen riesgos que afecten gravemente la Convivencia Escolar, debe tomar medidas urgentes, tales como:
- a. Suspender clases por curso o niveles afectados.
  - b. Suspensión total de clases en todos los niveles.
  - c. Solicitar presencia policial o de carabineros.
  - d. Acompañar a la víctima a realizar las denuncias correspondientes
  - e. Asesoría legal a funcionario/a.
  - f. El o la estudiante que cometió la agresión no debe permanecer dentro de la sala de clases luego de realizada la agresión (deben permanecer en convivencia escolar o en otra dependencia del colegio) hasta ser retirado por su apoderado/a para cumplir con la suspensión correspondiente. Si el apoderado/a o adulto/a responsable no asiste al colegio, el o la estudiante no podrá volver a clases hasta presentarse con su apoderad/a.
  - g. Prohibición de entrada del agresor/a al establecimiento hasta que dure la investigación.
  - h. Dar aviso a la Superintendencia de Educación y Departamento provincial.
  - i. Dar avisos a organismos de Protección de la Infancia.
  - j. Aplicar Aula Segura
3. Registro de la Denuncia: El registro de la entrevista de denuncia se podrá realizar de dos maneras:
- a. Entrevista presencial o vía meets/teams con agresor/es, dependiendo de la gravedad de la situación.
  - b. Entrevista presencial o vía meet/teams con afectados/as, dependiendo de la gravedad de la situación.
4. Proceso de investigación: Consistirá en la recopilación de los antecedentes. La investigación podrá seguir su curso, tomando los relatos de los testigos oculares que presenciaron la situación, en el caso de no



poder investigar a afectados/as y/o victimarios/as. La investigación podrá durar como máximo 5 días hábiles desde que el encargado a investigar es notificado.

5. Cierre del proceso: Se redactará un informe de cierre, el que se entregará a la comisión resolutive por el encargado de investigar, dentro de 03 días hábiles desde que transcurre el plazo para investigar. Se conformará una comisión resolutive que resolverá el asunto, liderada por Dirección. La comisión tendrá un plazo de 2 días hábiles desde que recibe el informe de cierre para notificar a los involucrados y a los organismos competentes de la decisión del establecimiento con respecto a los hechos ocurridos.