



Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE

Ley 21.643

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

JULIO 2024

**Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
Vicerrectoría de Asuntos Económicos y
Gestión Institucional**

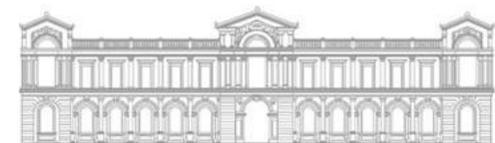
¿A qué nos convoca este cambio normativo?

¿Es para cumplir con
la ley?

¿Es una oportunidad
para hacer las cosas
distinto?

¿Es un cambio
Organizacional?

¿Es una herramienta que contribuye a poner en
la práctica los valores institucionales y los
principios de las políticas universitarias?



¿Por qué es tan relevante esta norma?

Porque el acoso y la violencia impactan en la salud mental

La **salud mental** es un estado de **bienestar** en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad. (OMS)

Porque el trabajo es un espacio de realización

Porque el trabajo es un factor protector de la salud mental, para lo cual se deben generar condiciones seguras y entornos laborales sanos

Porque se requiere una cultura de prevención, de buen trato y respeto donde todos son responsables: empleador y trabajadores (as)



Conductas que promueven y facilitan la convivencia universitaria, construyen cultura organizacional e impactan en la Salud Mental

Respeto Mutuo

Cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas.

Empatía

Relacionarse de manera amable y cordial, realizando acciones para fomentar un ambiente de trabajo positivo basado en el respeto, la inclusividad, la valoración y la solidaridad con el otro(a).

Entorno de trabajo seguro y saludable

Donde todas las personas que se desempeñan en la organización son responsables de generar espacios laborales de confianza, libres de violencia o acoso.



Conductas que promueven y facilitan la convivencia universitaria, construyen cultura organizacional e impactan en la Salud Mental

Participación Activa

Todas las personas que se desempeñan en la organización son responsables de generar espacios laborales de confianza, libres de violencia o acoso.

Diálogo abierto entre todos quienes forman parte de la organización

Actitud de escucha y apertura, donde el abordaje de las temáticas de violencia y acoso, se da considerando la opinión de todos(as) quienes se desempeñan en la organización.



VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO NO SURGEN “DE LA NADA”



* Superintendencia de Seguridad Social



Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE





Prevención



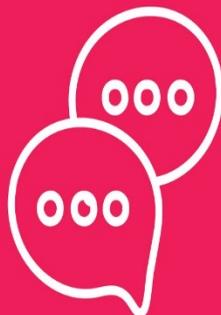
Salud Mental



UNIVERSIDAD
DE CHILE



Empatía



Diálogo

Nueva Ley de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo (Ley Karin)

Por una Comunidad Universitaria Saludable,
con Buen Trato y Libre de Violencia



Perspectiva
de Género



Colaboración

Normas Generales

CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LEY NÚM. 21.643

**MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN
MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO
LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniella Cicadani Milla, Camila Musante Müller y Ximena Ossandón Irarrizabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo,

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2°:

a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

"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. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

a) El 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.

b) El 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 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.

c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."

b) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".

2. En el numeral 12 del artículo 154:

a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:

"12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en

CVE 2437267 | Director: Felipe Andrés Parodi Díaz | Mesa Central: 600 712 000 | Email: consultas@diariooficial.cl
Sitio Web: www.diariooficial.cl | Dirección: Dr. Tomás Bosman N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diariooficial.cl

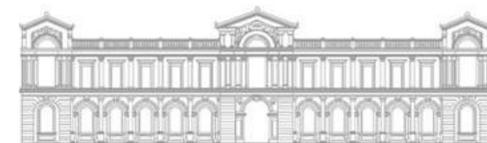
LEY 21.643

Modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo

Para abordar la prevención,
investigación y sanción
del acoso laboral, acoso sexual y
la violencia en el ámbito del
trabajo.



Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE



PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 21.643

Inclusión del concepto “perspectiva de género” como principio rector en las relaciones laborales

Artículo 2° *Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género...*

Su aplicación implica: “...la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”

Actualización de definición de acoso laboral

“...ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada”

Incorporación del concepto violencia en el trabajo

“...Ejercida por terceros ajenos a la relación laboral”

Fortalecimiento de la Investigación y Sanción

Creación de un Procedimiento de investigación y sanción

Fortalecimiento de la Prevención

Creación de un Protocolo de Prevención

Mantiene la definición de acoso sexual

A las instituciones de educación superior aplica una definición más detallada establecida en la ley 21.369

Organismo Administrador de la Ley 16.744 (ACHS) debe otorgar atención psicológica temprana

Frente a una denuncia de acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo, como medida de resguardo a la persona afectada

PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 21.643 ESPECÍFICAMENTE EN EL ESTATUTO ADMINISTRATIVO

Ejercicio de la Función Pública

“...debe ejercerse propendiendo al respeto del derecho de toda persona a un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual en el trabajo”

Deber de cumplimiento del principio de la probidad administrativa.

“Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.”

Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas:

Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios

Introduce principios transversales

Confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género a los sumarios administrativos

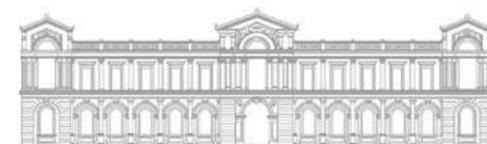
Incorporación de los estándares legales para la presentación de denuncias

- a) Identificación y domicilio de la persona denunciante;*
- b) La narración circunstanciada de los hechos,*
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare a la persona denunciante;*
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible*

Exigencia de un Protocolo de Prevención

“Los órganos de la Administración del Estado deben contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual.”

¿Ley N°21.643 Acoso laboral, Acoso Sexual y la Violencia en el Ámbito del Trabajo?



PREVENCIÓN

Circular N°3813 de la SUSESO 7 de junio de 2024

Asistencia Técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



Directrices para elaboración del “Protocolo prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo”



Modelo de Protocolo para que las entidades empleadoras lo usen como referencia adaptándolo a su realidad y experiencia



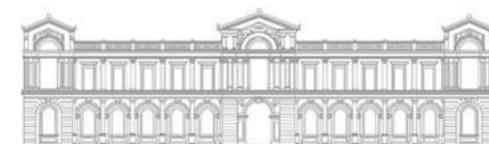
CIRCULAR N° 3813
Santiago, 07 de junio de 2024.
Correlativo Interno N° AU08-2024-00279

ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTROS ASPECTOS CONTENIDOS EN LA LEY N° 21.643 (LEY KARIN)

IMPORTE INSTRUCCIONES A LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y EMPRESAS CON ADMINISTRACIÓN DELEGADA Y MODIFICA LOS TÍTULOS II Y III DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES, LOS TÍTULOS I Y II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS Y EL TÍTULO I DEL LIBRO V. PRESTACIONES MÉDICAS, TODOS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N° 16.744



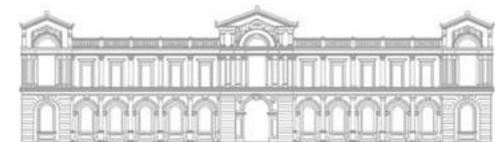
Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE



Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo

2. Marco Normativo:

- Convenio N° 190 OIT
- Ley 21.369, Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.
- Ley 21.643 modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley 16.744 de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Circular N° 3813, Superintendencia de Seguridad Social, 7 de junio de 2024, asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley N° 21.643 e imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas



Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo

3. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, asumiendo la **Universidad su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.**

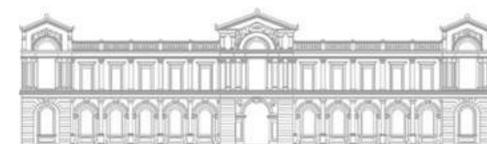
4. Alcance

Este Protocolo se aplicará a **todos(as) quienes tengan una relación laboral con la Universidad de Chile, específicamente al personal de colaboración y académicos(as), en su rol de funcionarios y funcionarias, autoridades y jefaturas**, como también a quienes se encuentran contratadas bajo convenios a honorarios, en lo que corresponda.

Considera las **funciones de docencia, investigación, creación artística, extensión, estratégicas, del ámbito de la salud, de gestión, administrativas y de operación.**

En lo referente a la violencia en el trabajo, este protocolo se aplicará en lo que sea pertinente, a quienes detentan la calidad de terceros ajenos a la relación laboral, con ocasión de la prestación de servicios por parte de clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, usuarios, visitas, entre otros, cuando ejerzan conductas que afecten a los(as) funcionarios(as) del personal de colaboración y académicos(as).

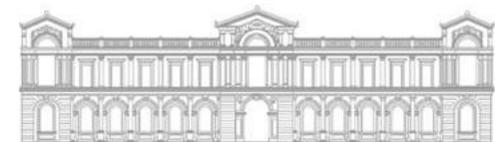
Respecto a los y las estudiantes se regirán por lo establecido en el Reglamento de Estudiantes, especialmente en el **deber de respetar a todos(as) los(as) integrantes de la comunidad universitaria** y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes.



PREVENCIÓN

¿Cuáles Son Las Medidas Preventivas Que Se Implementarán Para La Mantención De Un Ambiente Laboral Libre De Violencia Y Acoso?

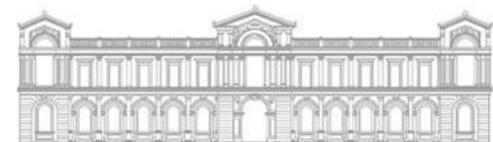
- **Planificar acciones para prevenir y reducir la presencia de conductas que puedan generar acoso laboral, sexual y abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral (por ejemplo: conductas incívicas y sexismo)**
- **Identificación de riesgos psicosociales presentes en los entornos laborales a través de la aplicación del Cuestionario CEAL-SM, enfocado en las preguntas de la dimensión violencia y acoso, junto al diseño participativo e implementación de medidas preventivas (Comité CEAL-SM con representantes de los(as) funcionarios(a) y la autoridad.**



PREVENCIÓN

¿Cuáles Son Las Medidas Preventivas Que Se Implementarán Para La Mantención De Un Ambiente Laboral Libre De Violencia Y Acoso?

- **Promoción** de un entorno de trabajo basado en el respeto, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas, **a través de actividades de comunicación, participación y capacitación.**
- **Las autoridades, jefaturas, académicos(as) y funcionarios(as) del personal de colaboración, se capacitarán** en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, en la identificación y evaluación de los riesgos, y en las medidas de prevención y protección.



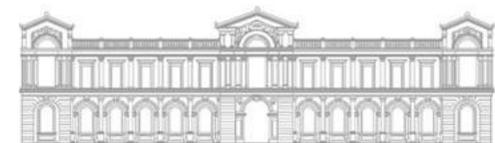
¿Cuáles son las conductas que sin ser calificadas de acoso o violencia, deben ser abordadas para prevenir su escalada?

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. A menudo surgen del descuido de las normas sociales y sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales, se debe promover ambientes laborales y estilos de interacción social tales como:

- ✓ Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla;
- ✓ Cuidar el uso del lenguaje en forma o fondo, evitando comentarios humillantes o despreciativos;
- ✓ Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, evitando el rumor y comentarios de los demás con irrespeto, siempre que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual;
- ✓ Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral;



¿Cuáles son las conductas que sin ser calificadas de acoso o violencia, deben ser abordadas para prevenir su escalada?

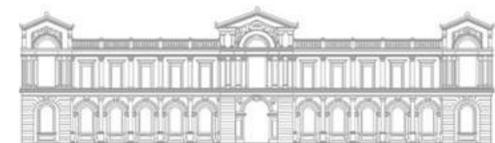
Sexismo:

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.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. 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.

Ejemplos, de sexismo hostil son:

- ✓ Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición;
- ✓ Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición;
- ✓ Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades;
- ✓ Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.



Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo

¿Cuáles son las conductas que sin ser calificadas de acoso o violencia, deben ser abordadas para prevenir su escalada?

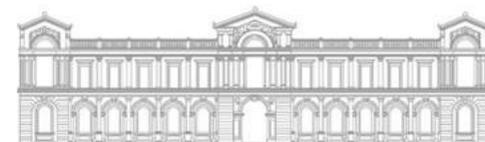
Sexismo :

Por otra parte, el sexismo no intencionado hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto que, no buscan generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos de sexismo no intencionado, considerando el contexto y el caso concreto que se presente:

- ✓ Dar a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”;
- ✓ Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”;
- ✓ Desarrollar conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo.

Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, y por ello, se denomina en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

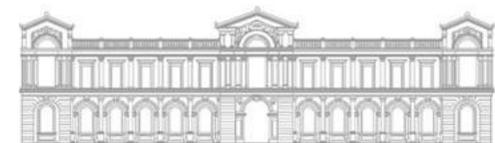


¿Qué es el Acoso Sexual?

Acoso Sexual: Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de la persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado, cuando ocurra en el contexto universitario.

A modo de ejemplo, constituyen acoso sexual las siguientes conductas:

- ✓ Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o, participar en acoso o coerción sexualizada a través de 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. Incluye contacto físico no deseados;
- ✓ En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.



¿Qué es el Acoso Laboral?

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 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Puede desarrollarse de manera:

Vertical Descendente: aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la organización, que puede estar determinada por su posición en la misma, los grados de responsabilidad, la posibilidad de impartir instrucciones, entre otras;

Vertical Ascendente: conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la organización, que puede estar determinada por su posición en la organización, grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras;

Horizontal: refiere a aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la organización;

Mixto: comienza como horizontal, pero en un momento posterior la víctima pasa a ser jefatura. También a la inversa, comienza como acoso laboral descendente y pasa a ser acoso laboral horizontal.

¿Qué es el Acoso Laboral?

Las siguientes conductas son ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, que pueden constituir acoso laboral, considerando el contexto y caso concreto, que la Universidad debe prevenir y controlar:

- ✓ Juzgar el desempeño de un(a) trabajador(a) de manera ofensiva;
- ✓ Expresar intenciones de dañar o intimidar verbalmente al trabajador(a);
- ✓ Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto;
- ✓ Aislar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social;
- ✓ Retener información crucial para su trabajo, inducir a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales;
- ✓ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo;
- ✓ Obligar a un(a) trabajador(a) a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar;
- ✓ Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien;
- ✓ El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona;
- ✓ Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona; o que digan relación con el género, etnia, origen social, discapacidad, diversidad sexual, vestimenta o características corporales;
- ✓ En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

¿Qué es la Violencia en el Trabajo?

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

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Son ejemplos de este tipo:

- ✓ Recibir gritos o amenazas verbales y escritas;
- ✓ Uso de garabatos o palabras ofensivas;
- ✓ Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.

Conductas propias del desempeño en el trabajo, que no constituyen en sí mismas comportamiento incívicos, sexismo, acoso laboral o acoso sexual:

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, **que forman parte del ejercicio razonable y legal de la función en gestión.**

Es posible, por ejemplo, advertir conductas relativas a:

- ✓ Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o conductas relacionadas con el trabajo;
- ✓ Implementación de una política de la institución o medidas disciplinarias impuestas;
- ✓ Asignar y programar cargas de trabajo;
- ✓ Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto;
- ✓ Informar a un trabajador(a) sobre su desempeño laboral insatisfactorio;
- ✓ Aplicar medidas disciplinarias;
- ✓ Informar a un trabajador(a) sobre un comportamiento inadecuado;
- ✓ Implementar cambios organizativos o reestructuraciones.

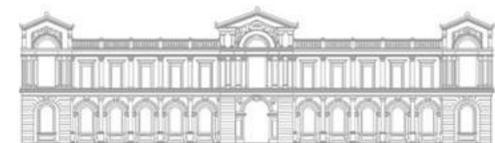
Sin embargo, se debe considerar siempre el contexto y cada caso en particular, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.



ATENCIÓN

Atención psicológica temprana por parte de los Organismos Administradores de la Ley 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales ACHS

- Herramientas preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima.
- Derivación por parte del empleador por un evento de acoso y violencia.
- Es parte de las medidas de resguardo o protección que éste debe adoptar respecto de la persona trabajadora afectada, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.





Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE

