



Ars Global[®]
CONSULTORÍA

Guía para asegurar ambientes laborales respetuosos y libres de violencia

**Paso a paso para la implementación
de la Ley Karin (Ley 21.643)**

Guía para la construcción de ambientes laborales seguros y libres de violencia

Dirección:

Andrea Aracena Opazo

Edición:

Gabriela Guerrero Albarrán

Equipo técnico:

Geraldine Riquelme Muñoz

Diseño:

Ada Rebolledo Morales

Versión:

Julio de 2024

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

Más información y consultas aquí:



contacto@arsglobal.cl



+(569) 3236 3797

Todo proceso de transformación cultural supone del reconocimiento de lo ya construido, de lo ya experimentado, tanto en lo individual como en lo colectivo.

Es por esto que la co-construcción es un ejercicio de colaboración permanente, donde todas las personas pueden aportar con sus conocimientos y vivencias hacia un objetivo común.

Sigamos avanzando en conjunto para hacer del mundo laboral, un espacio seguro y digno para todas las personas.



Sobre esta guía

Esta guía entrega los pasos a considerar en la implementación de la Ley 21.643 en las organizaciones. Y lo hacemos desde un enfoque preventivo que vele por la correcta aplicación de los protocolos y procedimientos para el abordaje responsable de conductas tales como el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

¿A quién está dirigida esta guía?

A los equipos que estén encargados de gestionar la implementación de la Ley 21.643, (más conocida como Ley Karin) en su organización.



Organizaciones seguras y libres de violencia para todas las personas

En **Ars Global Consultoría** entendemos que la implementación efectiva de la **Ley n°21.643**, conocida como “Ley Karin”, implica el cumplimiento de obligaciones legales, pero también es una oportunidad para avanzar hacia culturas organizacionales basadas en el respeto y el buen trato sostenibles en el tiempo.

Las culturas organizacionales que normalizan el **acoso**, la **violencia** y la **discriminación**, no solo afectan a víctimas individuales, sino que también perjudican el bienestar general de la organización, mermando la productividad, la creatividad y la retención de talento.

Por eso la **Ley Karin**, más allá de ser una herramienta legal, cataliza la transformación de las culturas organizacionales y fomenta entornos laborales donde el respeto, la dignidad y la inclusión sean pilares fundamentales.

Somos muy conscientes que esto no es una tarea fácil, pero es un proceso necesario y urgente para garantizar ambientes laborales seguros y libres de violencia. Esta ley brinda un marco legal sólido para avanzar, pero el verdadero cambio depende del compromiso y la acción de cada persona que es parte de la organización, en todos sus niveles.

En Ars Global Consultoría tenemos la experticia técnica y la experiencia para acompañarles en este **proceso de transformación cultural**, brindándoles el apoyo y las herramientas necesarias para construir una cultura organizacional basada en el respeto y el buen trato, donde todas las personas se sientan seguras y valoradas para desarrollar su potencial al máximo.



Andrea Aracena Opazo
Directora de Ars Global Consultoría



Juan Pablo Belair Moreno
Director de Ars Global Consultoría

Introducción

El espacio laboral se ha transformado en el lugar donde pasamos la mayor parte de nuestro día. En este sentido, promover ambientes de trabajo que sean seguros, respetuosos y saludables ha sido un desafío que las organizaciones no han podido pasar por alto en los últimos años.

De este modo, la transformación hacia espacios de trabajo libres de violencia ha significado abordar conductas como el acoso laboral, el acoso sexual y violencia en el trabajo ejercidas por terceros, ya sea, desde el desarrollo de legislaciones por parte del Estado, hasta de iniciativas propias de las organizaciones. Así, erradicar estas conductas nocivas para los espacios de trabajo y las personas que los integran, requiere un esfuerzo conjunto y coordinado.

La recientemente promulgada Ley 21.643, más conocida como **Ley Karin**, viene a promover el trabajo preventivo, investigativo y sancionatorio del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo ejercido por terceros. Esto permite avanzar hacia un abordaje enfocado en la prevención e investigación de estas conductas desde la perspectiva de género. Asimismo, esta ley tiene como objetivo generar una transformación cultural en las formas en que las personas trabajadoras deben relacionarse en los distintos espacios de trabajo.

Esta guía entrega los lineamientos para la gestión de un marco de acción práctico para la prevención y el abordaje de las violencias laborales, ofreciendo herramientas y estrategias para construir lugares de trabajo seguros, de acuerdo con lo exigido por la Ley 21.643, en base a los lineamientos entregados por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

El **Primer Informe de Equidad Empresarial y Buen gobierno corporativo realizado por ChileMujeres**, la Organización Mundial del Trabajo y el Instituto de directores de Chile en 2024, indica que en nuestro país el

52,5%

de las empresas tuvo
denuncias de acoso laboral

37,5%

recibió denuncias
de acoso sexual.



La persona tras el nombre de esta ley

La ley toma el nombre de **Karin Salgado**, una Técnico en Enfermería de Nivel Superior (TENS) que sufrió acoso laboral y se suicidó en 2019 producto de conductas de acoso laboral y maltrato hacia su persona.

Su hermana impulsó la búsqueda de justicia y, casi tres años después, el 13 de junio de 2022, se ingresó un proyecto de ley para modificar el Código del Trabajo en prevención, investigación y sanción del acoso laboral.



Conceptos relevantes



● Acoso laboral

Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores. Esto puede ocurrir 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**.



● Acoso sexual

Es toda conducta en la que una persona realice, en forma indebida y 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.



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

Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.



- **Factores de riesgos psicosociales laborales**

Son aquellas condiciones que dependen de la **organización del trabajo** y de las **relaciones personales** entre quienes trabajan en un lugar.

Tienen el potencial de afectar el **bienestar de las personas**, la **productividad de la organización**, pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras.



- **Perspectiva de género**

Es una forma de examinar la realidad que revela los roles culturales asignados a hombres y mujeres y que dictan el comportamiento esperado de ambos géneros. El objetivo de aplicar una perspectiva de género es reflexionar sobre las dinámicas de poder entre los géneros en distintos ámbitos para reducirlas y construir una sociedad más equitativa.



- **Comportamientos incívicos**

Son comportamientos descorteses o groseros que **no poseen de una clara intención de dañar**, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. (Circular n°3813, SUSES0).



● 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. Estas expresiones pueden ejercerse de manera consciente y expresarse de forma 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.

Sexismo inconsciente hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

Mansplaining: Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.

Maninterrupting: Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine

Sexismo benevolente: Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres y que asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones.

Pero ¿A quiénes involucra la implementación de esta ley?



Las personas trabajadoras:

Son a quienes impacta directamente la ley que tienen el deber de participar activamente para la prevención y abordaje de las violencias laborales, para co-construir espacios de trabajo sanos seguros y respetuosos para todas las personas.



Las organizaciones:

Tienen la obligación de implementar lo establecido por la ley y adoptar un rol activo en la prevención de las violencias laborales, para avanzar hacia espacios de trabajo seguros y sanos para todas y todos.



El Estado:

Tiene el deber de establecer los lineamientos de acción, entregar asesoría técnica y velar por el cumplimiento de las exigencias que esta ley contempla.

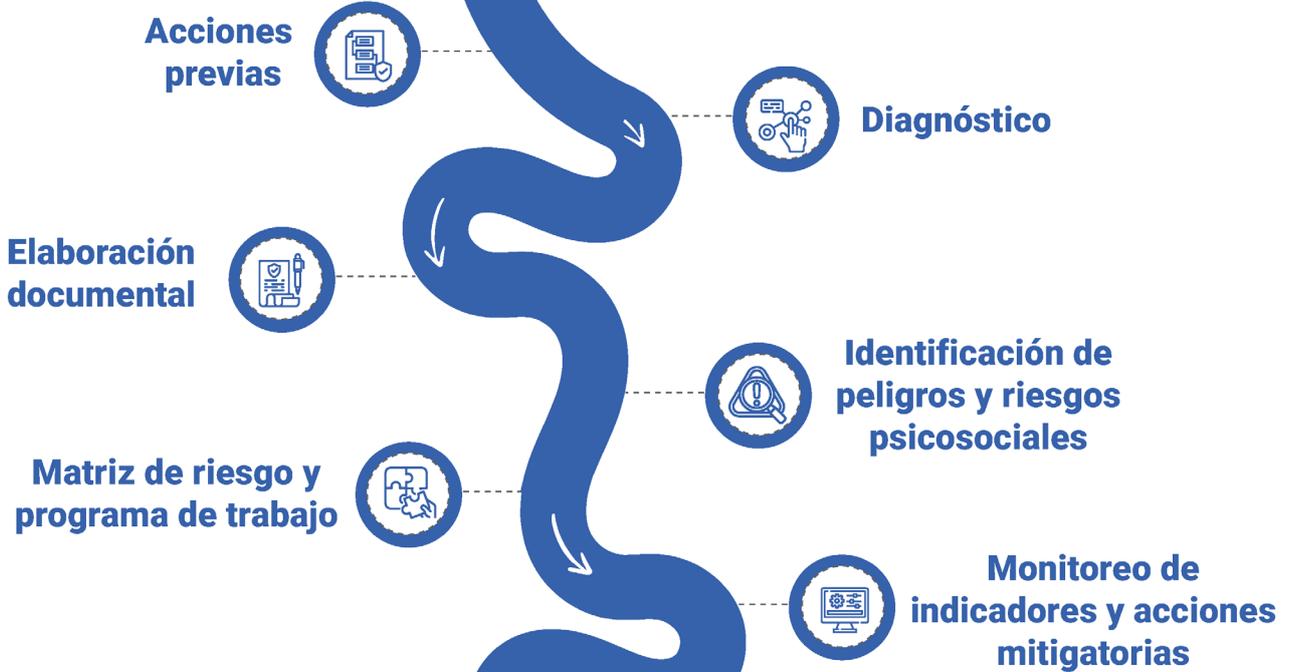
Paso a paso para implementar Ley Karin en tu organización

Para la implementación de esta ley se contemplan dos niveles de acción que se enfocan en la prevención e investigación de estas conductas.

A continuación, describimos cada paso de cada nivel de acción que recomendamos seguir para una implementación efectiva y sostenible en tu organización.

Paso a paso para implementar Ley Karin en tu organización

ACCIONES DE PREVENCIÓN



ACCIONES DE INVESTIGACIÓN



ACCIONES DE PREVENCIÓN

Esta ley indica que las organizaciones tienen el **deber** y **obligación** de adoptar **todas las medidas pertinentes** para que el desarrollo de las funciones no ponga en riesgo la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras.





Acciones previas

Es importante la revisión documental para conocer el estado de la organización en materia de procedimientos y protocolos relacionados con acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Tal como la revisión del RIOHS y MALS.



Diagnóstico

La organización deberá aplicar un diagnóstico del tipo de servicios que desarrolla la organización, la caracterización de las personas trabajadoras y la relación de terceros ajenos a la relación laboral con las personas trabajadoras.

Se recomienda realizar este diagnóstico mediante **instancias participativas**, tales como:



Grupos focales



Entrevistas



Encuestas



Elaboración documental

Se establece como obligaciones para las entidades empleadoras elaborar, implementar y difundir:

- **Política de prevención** respecto a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- **Protocolo de prevención** de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo¹, por medio de un instrumento para la gestión de la prevención de los riesgos del lugar de trabajo.
- **Procedimiento de investigación y sanción** del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Estos documentos deben contener lo siguiente:

Política de Prevención

- Normas internas para regular y delimitar las reglas de conducta dentro de una organización.
- Compromisos establecidos por la organización en concordancia con los principios de la **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo** (Revisar principios en anexo).

¹Aplica para el sector público y privado.

Protocolo de Prevención

- Identificación y evaluación de los riesgos psicosociales.
- Medidas para prevenir y controlar los riesgos identificados.
- Medidas para informar y capacitar a las personas trabajadoras respecto de los riesgos.
- Medidas de prevención conforme a la naturaleza de los riesgos prestados.
- Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de las personas involucradas.
- Establecer los canales de denuncia.

Procedimiento de Investigación y Sanción

- Canales de denuncia de la organización e instancias estatales de denuncia.
- Medidas de apoyo y resguardo para las personas involucradas.
- Descripción del proceso de investigación y sus plazos.
- Medidas correctivas y sanciones.

En todo el proceso de elaboración e implementación de estos documentos se debe contemplar la participación de las personas trabajadoras a través de sus organizaciones sindicales e instancias respectivas².

²Comités paritarios de higiene y seguridad



Identificación de peligros y riesgos psicosociales

Tras la elaboración documental, se debe realizar la identificación y evaluación de los peligros y riesgos psicosociales **con perspectiva de género**. Esto implica considerar el género como un factor que influye en las interacciones del mundo laboral.

Los peligros y riesgos psicosociales identificados son incorporados a una **matriz de riesgo** para ser gestionados, mitigados o corregidos, considerando la evaluación de estos.

Para una identificación de peligros y riesgos psicosociales adecuada, hay que considerar que los riesgos dependen de:



La organización del trabajo



Las relaciones entre las personas trabajadoras

Estos pueden afectar el bienestar de las personas y la productividad de la organización.

¿Cómo realizo el levantamiento y evaluación de peligros y riesgos psicosociales en mi organización?

De acuerdo con SUSESO, se deberán aplicar y considerar:

CEAL-SM/SUSESO

La organización deberá aplicar y analizar del resultado de este cuestionario. En la dimensión Violencia y Acoso (VA) deberá identificar como riesgo todas aquellas respuestas distintas a "NO". Tras el análisis, se coordina junto al Comité de aplicación las actividades de diálogo para la evaluación de los resultados.

Diagnóstico organizacional

Se podrá utilizar el diagnóstico realizado al inicio del proceso (ver página 13) y otras encuestas aplicadas.

Otras fuentes de análisis

Existen otras fuentes para identificar situaciones y conductas durante el periodo de evaluación, tales como:

- Número de licencias médicas.
- Número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa.
- Solicitudes de intervención para resolver conflictos.
- Número de denuncias por acoso o violencia presentadas ante la organización o la Dirección del Trabajo.



Matriz de riesgo y programa de trabajo

En la **matriz** se deben incluir los riesgos y peligros identificados. Las medidas preventivas y correctivas para abordar estos deben consolidarse en un **programa de trabajo** en el que se indican estas acciones, el plazo para realizarlas y la persona responsable de su ejecución.

IMPORTANTE: Estas acciones deben considerar **indicadores** para evaluar el cumplimiento del programa de trabajo y su eficacia.

¿Qué debe contemplar el programa de trabajo?

Este programa de trabajo debe contemplar estrategias de comunicaciones y capacitación establecidos en un plan.

Plan de comunicación y capacitación:

Las medidas a aplicar deben realizarse periódicamente para propender al desarrollo de una cultura de respeto al interior de la organización.



ACCIONES COMUNICACIONALES

- Difusión semestral de los canales de denuncia.
- Difusión de los derechos y deberes de las personas trabajadoras y de la entidad empleadora.



ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Gerencias, Subgerencias, jefaturas:

- Principales aspectos que exige la Ley y de los mecanismos internos para la prevención, denuncia e investigación.
- Capacidades para un liderazgo inclusivo.
- Riesgos identificados por la organización.
- Perspectiva de diversidad, inclusión y género.
- Comunicación efectiva y feedback.

Equipo de investigación:

Principales aspectos que exige la Ley.

- Estrategias y procedimientos para la investigación de violencias laborales.
- Riesgos identificados por la organización.
- Perspectiva de género en la investigación.
- Derechos fundamentales.

Personas trabajadoras:

- Reconocimiento de los elementos necesarios para un ambiente laboral respetuoso.
- Conceptos relacionados con el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Responsabilidades para aportar en la prevención de las violencias en el trabajo.
- Riesgos identificados por la organización.
- Mecanismos internos y canales de denuncia.



Monitoreo de acciones y acciones mitigatorias

A partir de los indicadores establecidos, las organizaciones deberán monitorear periódicamente las acciones implementadas.

Para aquellos riesgos que se han monitoreado y que **no se puedan eliminar**, habiendo adoptado todas las acciones razonables, se deben ejecutar las acciones necesarias para mitigar sus efectos.

Estas medidas deben considerar **objetivos controlables** para su revisión constante, por lo que la organización deberá fijar **plazos de análisis**.

ACCIONES DE INVESTIGACIÓN

Como exigencia de esta ley, las organizaciones deben contar con un **Procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el cual traza los lineamientos de acción frente a la investigación.**

Este documento deberá ajustarse a los principios de **confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.**

Estos son los pasos a seguir para ejecutar una investigación que responda a los principios que la ley exige y que permite tener un proceso ético y responsable.





Denuncia

Se estipula que las denuncias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo podrán realizarse de forma **verbal o escrita**. En el primer caso, se deberá levantar un **acta de denuncia**, entregándole una copia a la persona denunciante.

IMPORTANTE: Desde la entrada en vigencia de la ley no se podrá evaluar la admisibilidad de las denuncias.



Medidas de resguardo y/o apoyo

Se deben adoptar **de manera inmediata** las medidas de resguardo necesarias respecto a todas las personas involucradas.

Considerando la **gravedad** de los hechos denunciados, la **seguridad** de la persona denunciante y las posibilidades de la misma organización.

Algunas medidas que se podrían adoptar son:

- Separación de los espacios físicos.
- La redistribución del tiempo de la jornada.
- Atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo (Mutualidades).



Abordaje de la denuncia

La duración del tiempo de investigación es de **máximo 30 días hábiles**.

La investigación puede realizarse internamente o referir los antecedentes a la Dirección del Trabajo en un plazo **máximo de 3 días desde la recepción de la denuncia**.

Para la investigación, las entidades empleadoras deben designar preferentemente a una persona trabajadora con **formación** en materias de **acoso, género o derechos fundamentales**.

En caso de optar por una investigación interna, deberá constar por **escrito**, llevarse en **reserva** y **garantizar** que ambas partes puedan contar y fundamentar sus dichos.



Ratificación de las conclusiones de investigación

Una vez finalizada la investigación, se deberá emitir un **informe de investigación** con las principales conclusiones del caso el cual deberá ser remitido a la **Dirección del Trabajo(DT)**.

La DT tendrá un plazo de **30 días** para emitir un pronunciamiento. En caso de no recibir tal pronunciamiento, se considerarán como **válidas las conclusiones** del informe de investigación **emitido por la organización**.

La organización tendrá **15 días** para informar a las partes y adoptar las medidas y/o sanciones correspondientes.

Inversión de la carga probatoria



En caso de aplicar una sanción conforme a lo establecido en las letras b (acoso sexual) o (acoso laboral) del n°1 del artículo 160 (fin del contrato de trabajo), la persona trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente.

Para un buen trato en el trabajo, revisemos las formas en que nos relacionamos con las demás personas

A continuación te compartimos algunos ejemplos de conductas de riesgo a las que debemos prestar atención.

El no identificarlas a tiempo puede generar que estos comportamiento se perpetúen y generen situaciones de hostilidad o violencias, las que son necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.



Tipificación

Hacer gestos obscenos y/o utilizar lenguaje erótico en conversaciones o chistes, que afecten la honra y dignidad.	Acoso sexual
Realizar contacto físico que sean intimidatorios: acercarse más de lo normal, roces, caricias, abrazos, besos NO consentidos.	Acoso sexual
Invitar a salir al trabajadora o trabajadora con pretextos de atender asuntos laborales u otros, o imponiéndole que acceda a esta petición para favores sexuales.	Acoso sexual
Sobrecargar selectivamente a una persona en el trabajo para perjudicarla.	Acoso laboral
Modificar las responsabilidades del puesto de trabajo sin justificación.	Acoso laboral
Asignar tareas que no tienen sentido, que son innecesarias o no asignar tareas.	Acoso laboral
Tratos vejatorios como gritos y /o insultos.	Violencia en el trabajo
Secuestro.	Violencia en el trabajo
Daños materiales en los entornos laborales como vandalismos, robo o asaltos.	Violencia en el trabajo
Uso de tono de voz inapropiado, carente de agresividad cuando se habla.	Conductas incívicas

Acciones para evitar este tipo de conductas en los espacios laborales

Promover espacios de trabajo basados en el respeto, la dignidad y la no discriminación depende de un trabajo preventivo de investigación y sanción de estas.

Las acciones de abordaje deben ser tanto **comunicacionales** como de **capacitación**, que permitan **sensibilizar** y **socializar** conceptos, buenas prácticas, protocolos, etc.

Referencias Bibliográficas

Para la construcción de esta guía se utilizaron las siguientes referencias:

- Ley n°21.643
- Circular SUSESO. Decreto de la Dirección del Trabajo

Anexos

Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- a.** | Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental
Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

- b.** | Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo
El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

- c.** | Equidad de género y diversidad
La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

- d.** | Universalidad e inclusión. Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.
- e.** | Participación y diálogo social Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- f.** | Mejora continua Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

- g.** | Responsabilidad en la gestión de los riesgos Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

- a.** | Política de tolerancia cero Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
- b.** | Valores fundamentales Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

- c.** | Participación y diálogo social Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia. Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

- d.** | Control de los riesgos en su origen. Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

- e.** | Perspectiva de género La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.



Ars Global[®]
CONSULTORÍA



contacto@arsglobal.cl



+ (569) 3236 3797

www.arsglobal.cl