

**Consagra que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatibles con la dignidad de las personas y con perspectiva de género.** Además, incorpora obligaciones y plazos específicos de investigación ante la recepción de denuncias por acoso sexual, acoso laboral o violencia.

**La Ley N°21.643** introduce una serie de modificaciones a diversos textos legales, entre estos, el Código del Trabajo, con el objeto de fortalecer la regulación en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.



**Conceptos claves del Art. 2 del Código del Trabajo:**

**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



# ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL POR EL PODER JUDICIAL



**El acoso sexual corresponde a un ilícito pluriofensivo**, ya que los actos que lo constituyen lesionan diversos derechos fundamentales de la víctima, especialmente el derecho a la integridad física y psíquica, la privacidad y a la no discriminación.

**ACTA 103-2018. Artículo 1°.** El acoso sexual es una manifestación de violencia de género, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Se entiende por acoso sexual el que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o más requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, que tienen el efecto de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo.

**El Acta 103-2018** define lo que se entiende por acoso sexual y precisa que pueden denunciar las personas integrantes del Poder Judicial, usuarios y usuarias y personas que prestan servicios al Poder Judicial. Establece acciones de prevención y norma el procedimiento de investigación de las denuncias.



**Normativa interna relevante**



**Acta 160 - 2024** de la Corte Suprema: Auto Acordado que adecua la regulación del Poder Judicial en materia de procedimientos de investigación y sanción del acoso laboral y acoso sexual.

**Política de Clima Laboral:** Un ambiente laboral saludable permite desarrollar el trabajo en forma más eficiente, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a entregar un servicio de calidad a las personas usuarias.



El Poder Judicial para promover espacios de trabajo libres de violencia y acoso sexual, se compromete a:

- Visibilizar el acoso sexual como manifestación de violencia género
- Desarrollar acciones de capacitación y formación a personas investigadoras
- Establecer un apoyo psicológico al proceso de investigación para evitar la revictimización y lograr una adecuada comprensión del acoso sexual y sus consecuencias en la víctima y en la unidad laboral.
- Promover el desarrollo de acciones de sensibilización y orientar e informar a quienes integran el Poder Judicial sobre la temática
- Brindar acompañamiento a las víctimas de acoso sexual a través de mecanismos institucionales oportunos y pertinentes.

**La Ley 21.643** plantea un abordaje integral de las situaciones de violencia en el trabajo, y establece obligaciones concretas en materia de prevención de esta violencia, de su abordaje, procedimiento, sanción y reparación. Consagra la responsabilidad de la organización de desarrollar e implementar protocolos de prevención.



Se establece que los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los **principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.**

✓ La tramitación de los procedimientos de investigación y sanción de acoso laboral y acoso sexual dentro del Poder Judicial se regirán por las reglas establecidas en el Acta N° 103-2018 con las siguientes adecuaciones:

- ✓ Se incluye la **perspectiva de género** como principio del procedimiento.
- ✓ Preferentemente, la **persona encargada de la investigación** deberá contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

- ✓ La denuncia podrá ser realizada de **forma verbal**, en cuyo caso la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante y a la cual se le deberá entregar una copia.
- ✓ Las **sanciones y medidas** deberán ser aplicadas dentro del plazo de quince días, contados desde la recepción por parte del órgano decisor del informe de la persona encargada de la investigación.

- ✓ Se deberán adoptar de manera inmediata las **medidas de resguardo** necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- ✓ Se deberá entregar a la persona denunciante **información respecto de los canales de denuncias** de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual o laboral.

**Campaña ¿Acaso es Acoso?**

Tuvo por objetivo generar una reflexión individual y colectiva respecto de las conductas que, aunque naturalizadas, no podemos tolerar en nuestros espacios de trabajo ni en la sociedad.



**Son actos de acoso sexual:** a) Gestos y piropos lascivos. b) Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales. c) Presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir. d) Acercamientos o contactos físicos innecesarios. e) Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos. f) Exhibición de pornografía. g) Requerir información sobre actividades de índole sexual.



Para apoyar los procesos de investigación de acoso sexual contamos con dos **informes en derecho**

**Más herramientas**

Infografía acoso sexual

Cápsula informativa

¿Qué significa juzgar con perspectiva de género?

Dificultades en la investigación y valoración de la prueba en las denuncias de casos de acoso sexual laboral

Acoso sexual y derecho administrativo.

**¿Qué es el Convenio 190 OIT?**

**El Convenio 190 y la Recomendación 206** son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

**¿Cuál es el alcance del Convenio 190?**

- El lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- Los lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o donde come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios.
- Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- El alojamiento proporcionado por el empleador.

**¿A quiénes cubre el Convenio 190?**

- Personas asalariadas según se definen en la legislación y la práctica nacional. Todas las personas que trabajen cualquiera que sea su situación contractual
- Personas en formación, incluyendo pasantes y aprendices. Trabajadores/as que hayan sido despedidos.
- Personas voluntarias, en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo.
- Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.

Más información sobre la Ley 21.643 "Ley Karin"



Más información sobre el Convenio 190 OIT

