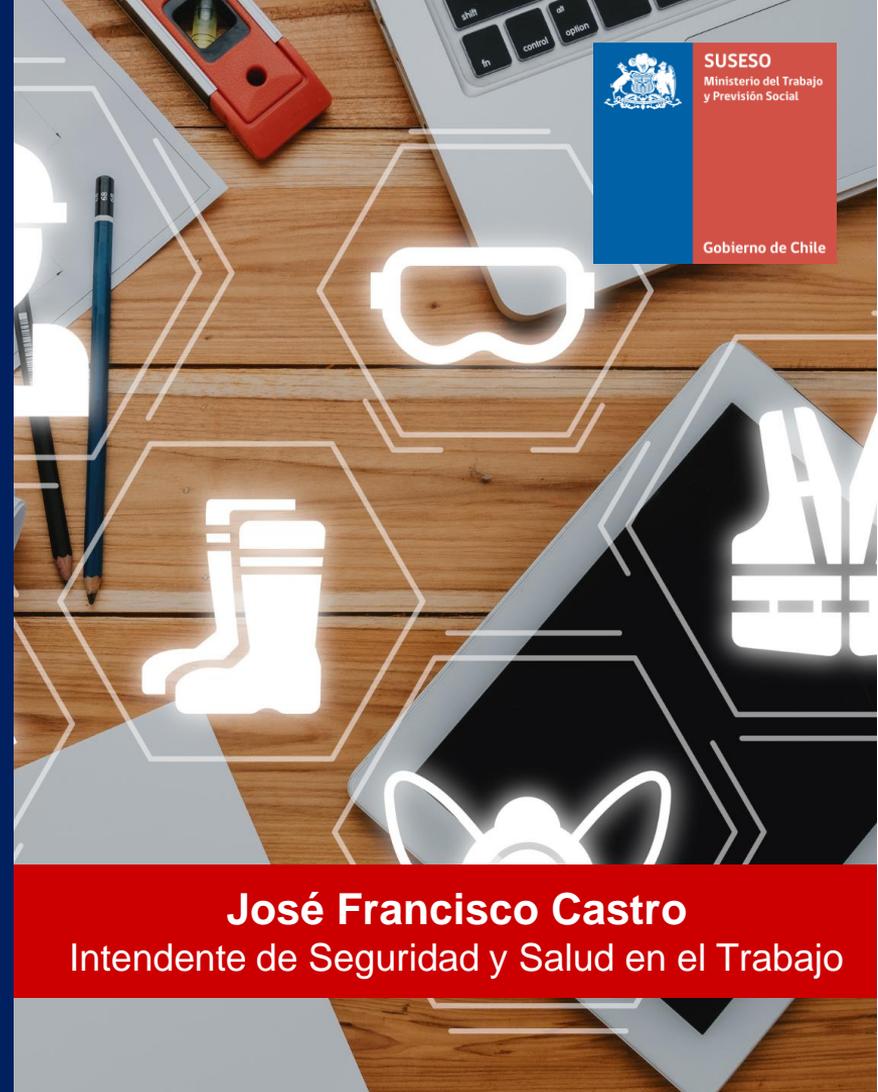


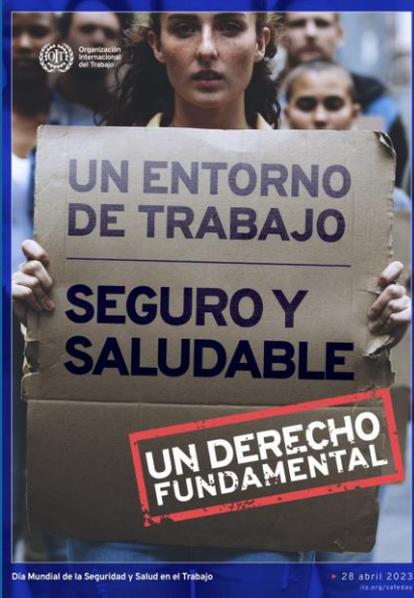
Convenio 190 de la OIT y su implementación en Chile

13 de mayo de 2025



José Francisco Castro
Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo

CONTEXTO INTERNACIONAL



Desde su creación en 1919, OIT numerosas normas particulares a la SST

Riesgos específicos: radiaciones ionizantes, benceno, productos químicos, etc.

Condiciones de SST en sectores de actividad específicos: construcción, minería, agricultura, etc.

Medidas de protección: peso máximo de carga, accidentes industriales mayores, etc.

Principios fundamentales de la SST/normas marcos de SST: C155 sobre SST y C187 sobre marco promocional de la SST.

Convenio 155, de 1981, marca un hito de moverse del enfoque prescriptivo y protector al enfoque de la gestión preventiva.

Junio 2019 OIT, Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (ratificado por Chile en junio de 2023).

Junio de 2022, OIT declara como derecho fundamental el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

CONTENIDO DEL CONVENIO 190

I. DEFINICIONES

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



I. DEFINICIONES. VIOLENCIA Y ACOSO SEGÚN EL CONVENIO N° 190 DE LA OIT

Artículo 1



1

“La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un **conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas**, ya sea que se manifiesten **una sola vez o de manera repetida**, que tengan por objeto, que **causen o sean susceptibles de causar**, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso **por razón de género**”.

2

“La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”

La violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

- ◆ Protege a los trabajadores, con inclusión de los asalariados, a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
- ◆ Se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.
- ◆ Se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de él:
 - a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
 - b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;



II. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL CONVENIO 190



- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá **respetar, promover y asegurar** el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
- Todo Estado deberá adoptar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, **un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género** para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, y consiste en:
 - a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
 - b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
 - c) adoptar una **estrategia integral** a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL CONVENIO 190



- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Todo Estado Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Todo Estado Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:



IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.



V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN



Todo Estado Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el trabajo;

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el trabajo, tales como:

- i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
- ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
- iii) juzgados o tribunales;
- iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
- v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN



- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN



g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Todo Estado Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.



EN SUMA, ¿QUÉ TRAE DE RELEVANTE EL CONVENIO 190?



- Violencia y acoso no son solo comportamientos y prácticas “inaceptables”, sino que también las “amenazas” de esos comportamientos y prácticas.
- No se exige que estos comportamientos y prácticas sean repetidos en el tiempo, sino que basta que se manifiesten una sola vez.
- No se exige que causen un daño físico o psicológico, sino que basta con que “sean susceptibles de causar” esos daños.
- El C190 y su R206 le dan una especial relevancia a la violencia y el acoso por razón de género.
- La violencia y el acoso son parte de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en conjunto con la gestión de los riesgos psicosociales laborales.

EN SUMA, ¿QUÉ TRAE DE RELEVANTE EL CONVENIO 190?

- ◆ Las políticas y los protocolos en cada lugar de trabajo referidos a la violencia y el acoso deben ser realizadas en consulta con los trabajadores y sus representantes (R206).
- ◆ El C190 considera que la violencia doméstica puede afectar al empleo, a la productividad, así como la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y por tanto todas las partes involucradas pueden contribuir a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.
- ◆ El C190 no distingue conceptualmente entre violencia y acoso en el mundo del trabajo (pero se pueden definir por separado, art. 1°).
- ◆ El C190 y la R206 consideran el peligro y el riesgo que impliquen a terceros tales como usuarios, clientes, proveedores de servicios, pacientes y el público.



EVOLUCIÓN LEGISLATIVA EN CHILE

Ley N° 20.005, modificó el Código del Trabajo, tipificando y sancionando el acoso sexual. Promulgada el 8 de Marzo de 2005 y publicada el 18 de Marzo de 2005.

Ley N° 20.607, modificó el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Promulgada el 31 de Julio de 2012 y publicada el 8 de Agosto de 2012.

LEY KARIN N°21.643, que 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. Promulgada el 5 en enero de 2024 y publicada el 15 de Enero de 2024.

Vigencia 1 de agosto de 2024



Ley 21.675 (14.06.2024)

“Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género”

Arts. 14 y 22

CONTENIDOS DE LA “LEY KARIN”

1

Regulación del acoso sexual, laboral, y la violencia en el trabajo, tanto en sector privado como en sector público: Eliminación del requisito de reiteración para el acoso laboral e incorporación del concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2

Establecimiento de un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual, y la violencia en el trabajo

3

Medidas de resguardo y el reconocimiento de atención psicológica temprana para las personas trabajadoras denunciantes

4

Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público

5

Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República en el procedimiento de investigación



LEY N° 21.643 (“LEY KARIN”)

Definiciones legales

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 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.

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.

LEY N° 21.643 (“LEY KARIN”)

b. 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.

c. 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.



OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

Deber de protección general (artículo 184 Código del Trabajo) y Ley N°21.643:

1

Elaborar, implementar, difundir y sensibilizar el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

Incorporarlo en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 154 CT). Sector privado.

Si no existe la obligación de contar con este, el empleador debe ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo (en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción de estas conductas), incorporando las medidas de resguardo y sanciones aplicables en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (Art 67 Ley N°16.744).

OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

2 Deber de información de las entidades empleadoras

Informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de **denuncias** sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, **así como las instancias estatales** para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

En el sector público, se establece como una obligación del jefe de servicio.



OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

- 3** Adoptar medidas de resguardo:
Proporcionar atención psicológica temprana en caso de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN TEMPRANA
a través de los programas de que dispone el organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744.

Primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de un incidente cuya consecuencia es de carácter psíquico

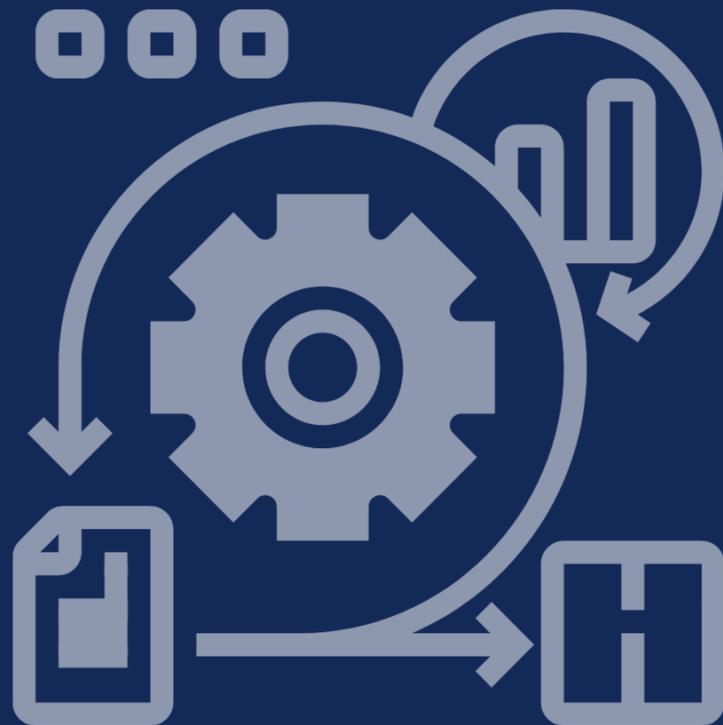
Atención por parte de profesionales de la salud mental capacitados

Derivación interna cuando se requiera atención médica adicional

OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

4

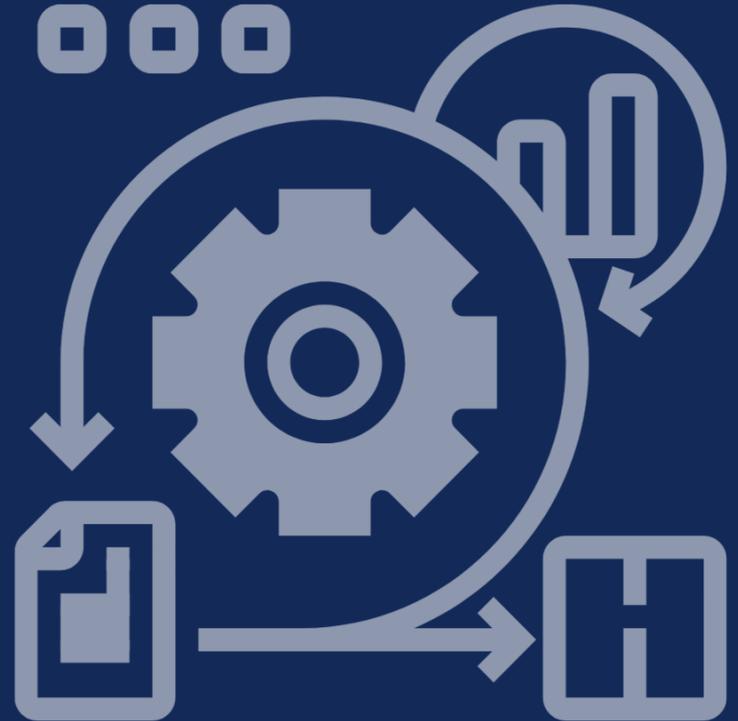
- En el sector privado, elaborar el procedimiento de investigación y sanción de las denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, según lo establecido en el Reglamento de Ministerio del Trabajo (Decreto 21, de 03.07.2024). Se incorpora en reglamento interno.
- En el sector público, Procedimiento VALS (violencia, acoso laboral y sexual), según las directrices de Servicio Civil



OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

5

Los empleadores estarán obligados a proporcionar la información requerida por los organismos administradores para dar cumplimiento a la obligación de éstos de remitir semestralmente a la SUSESO, la cantidad de denuncias que han sido presentadas en los lugares de trabajo en materia de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, además del tipo de acciones y/o medidas adoptadas en cada una de ellas (ley 21.724).



Protocolo de
Prevención de Acoso
Laboral, Sexual y
Violencia en el
Trabajo... salud mental
desde la gestión
estratégica



LEY N° 21.643 SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO

EMPLEADOR: Elaborar un **protocolo** de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo **(use Protocolo Tipo de SUSESO y asistencia técnica Mutualidad/ISL)**

Mutualidades/ISL: entregar **asistencia técnica** al empleador:

- Protocolo preventivo Violencia y Acoso en el Trabajo

SUSESO: normativa con **directrices** a Mutualidades/ISL, para asistencia técnica al empleador en hacer protocolo.
(Circular 3813, de 07.06.2024)

OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE SEGURO DE LA LEY N° 16.744 (Mutualidades/ISL)



- a.** Otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, la sensibilización y difusión.
Para la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador (en empresas con menos de 10 trabajadores).
- b.** Disponer de programas de atención psicológica temprana al denunciante, en caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- c.** Implementar normas complementarias para el proceso de calificación del origen de las enfermedades asociadas a estos eventos.

OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE SEGURO DE LA LEY N° 16.744 (Mutualidades/ISL)



- d.** En el marco de las actividades de vigilancia destinadas a la prevención de riesgos laborales, los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán remitir semestralmente a la SUSESO, la cantidad de denuncias que han sido presentadas en los lugares de trabajo en materia de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, además del tipo de acciones y/o medidas adoptadas en cada una de ellas (incorporado por Ley N° 21.724, de 03.01.2025).

Muchas gracias

