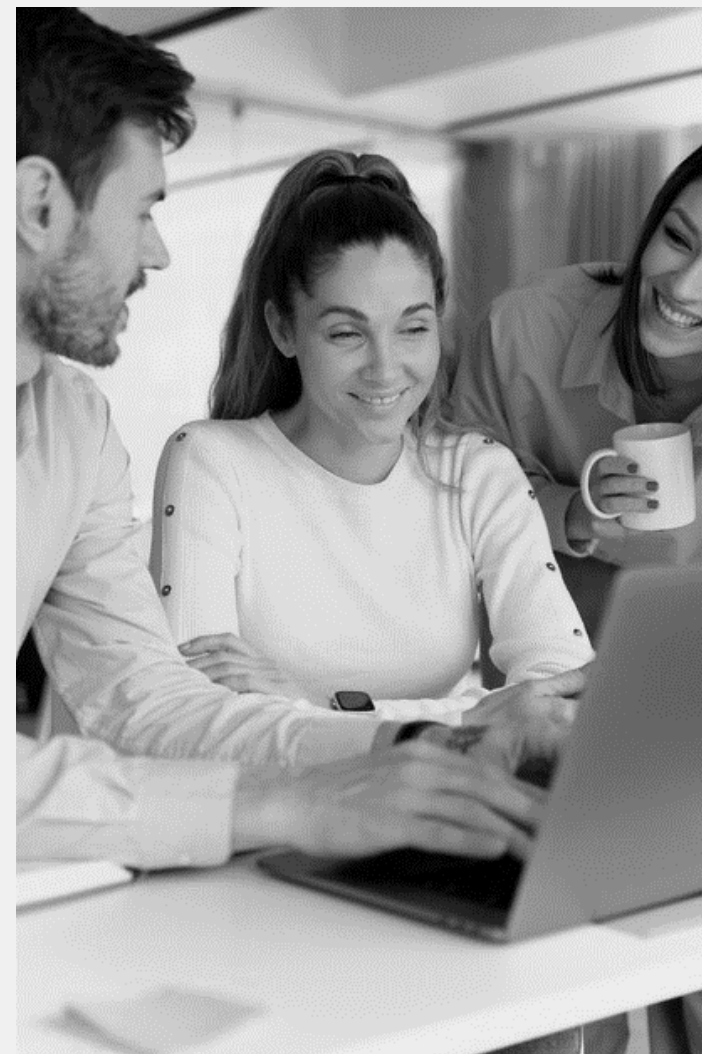


Formación de Investigadores del acoso laboral según

Ley Karin (Ley 21.643)



Bienvenidos al Modulo III



Formación de Investigadores

Resumen Modulo II



- Fases y grados de acoso
- Acoso laboral por terceros externos
- Tipos de jefe
- Conductas típicas de acoso laboral
- Personalidades propensas a ser víctimas de acoso
- Síntomas de acoso
- Conductas no consideradas acoso y violencia
- Protocolos
- Asistencia técnica de mutualidades
- Proceso para generar una denuncia

Características y Habilidades de un Investigador de Acoso Laboral

La Ley 21.643, conocida como Ley Karin, introduce importantes modificaciones al Código del Trabajo en Chile, estableciendo un marco legal más robusto para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Respecto a los investigadores de acoso laboral y sexual, la ley no establece un perfil específico o requisitos obligatorios. Sin embargo, a partir de los principios generales y objetivos de la norma, podemos inferir algunas características deseables en quienes se encarguen de llevar a cabo estas investigaciones



Responsabilidades de los Investigadores:



- **Iniciar y llevar a cabo investigaciones:** Al recibir una denuncia, el investigador debe iniciar una investigación exhaustiva y oportuna.
- **Recopilar evidencia:** Debe recopilar toda la evidencia relevante, incluyendo testimonios, documentos y otros elementos probatorios.
- **Evaluar la evidencia:** Debe analizar la evidencia recopilada de manera objetiva y determinar si existe fundamento para las acusaciones.
- **Emitir un informe:** Al finalizar la investigación, debe emitir un informe detallado que incluya las conclusiones y las recomendaciones correspondientes.
- **Mantener confidencialidad:** Debe mantener la confidencialidad de toda la información obtenida durante el proceso de investigación.

Características deseables de un Investigador de Acoso Laboral

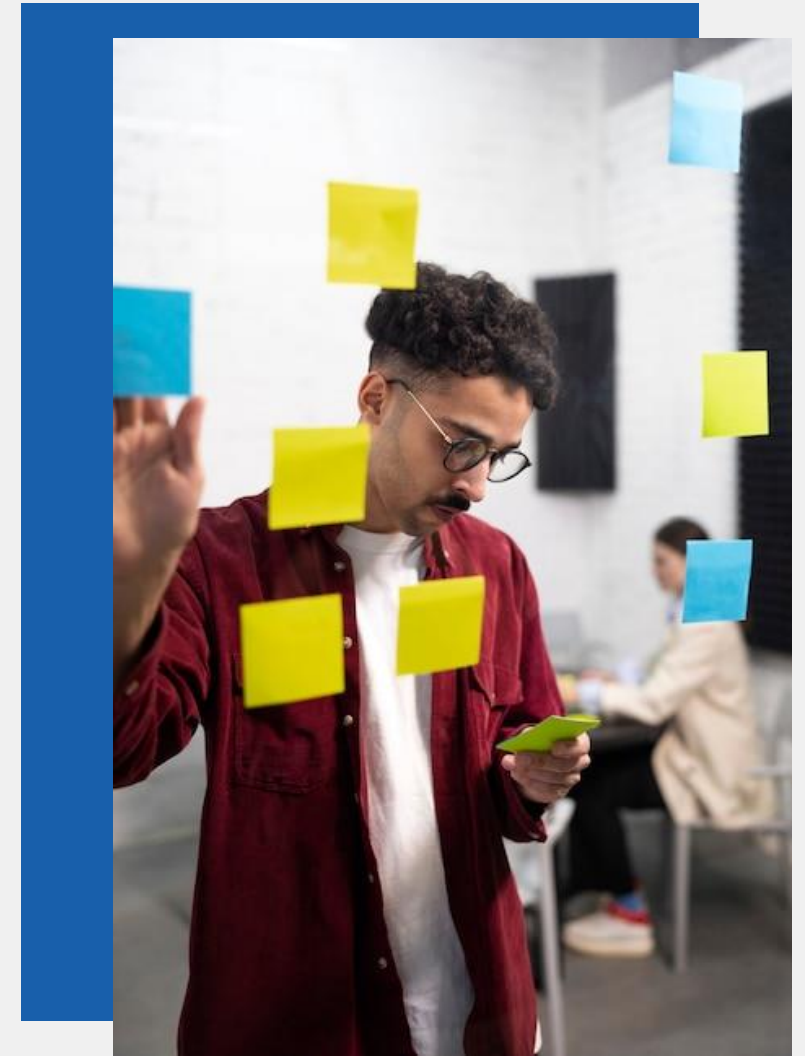


- **Imparcialidad:** El investigador debe ser capaz de mantener una postura neutral y objetiva durante todo el proceso, evitando cualquier conflicto de intereses que pueda afectar la credibilidad de la investigación.
- **Confidencialidad:** Debe garantizar la confidencialidad de la información obtenida durante la investigación, protegiendo la identidad de las partes involucradas.
- **Experiencia:** Es recomendable que el investigador tenga experiencia en temas asociados con relaciones laborales, recursos humanos y, preferiblemente, en la investigación de denuncias de acoso.
- **Capacitación:** Debe contar con capacitación específica en temas de acoso laboral y sexual, incluyendo aspectos legales, psicológicos y sociales.
- **Conocimiento de la ley:** Un conocimiento profundo de la Ley 21.643 y de las normas laborales en general es esencial para llevar a cabo una investigación que cumpla con todos los requisitos legales.
- **Habilidades de comunicación:** Debe poseer habilidades de comunicación efectiva para poder entrevistar a las partes involucradas, recopilar información relevante y transmitir los resultados de la investigación de manera clara y concisa.
- **Sensibilidad:** Es importante que el investigador sea sensible a las necesidades de las víctimas de acoso, creando un ambiente seguro y confiable para que puedan expresar sus experiencias.

Resumen

En resumen, aunque la Ley 21.643 no establece requisitos específicos para los investigadores de acoso laboral y sexual, sí establece un marco legal que exige que las investigaciones se lleven a cabo de manera imparcial, objetiva y confidencial. Los investigadores deben contar con las habilidades y conocimientos necesarios para garantizar que las investigaciones sean justas y efectivas.

Es importante destacar que la elección del investigador es una decisión clave para el éxito de la investigación y puede tener un impacto significativo en la credibilidad del proceso.



Habilidades Necesarias para Realizar una Entrevista por Acoso Laboral según la Ley 21.643

La Ley 21.643 en Chile ha establecido un marco legal sólido para abordar el acoso laboral, y realizar una entrevista efectiva en este contexto requiere de ciertas habilidades y conocimientos específicos. A continuación, te detallo algunas de las más importantes:

1. Habilidades Blandas

- **Empatía:** La capacidad de ponerse en el lugar de la víctima y comprender sus sentimientos y experiencias es fundamental para crear un ambiente seguro y confiable.
- **Escucha activa:** Prestar atención a lo que la víctima está diciendo, sin interrumpir y demostrando interés genuino en su relato.
- **Paciencia:** Las entrevistas sobre acoso laboral pueden ser emocionalmente difíciles para la víctima. La paciencia y la calma son esenciales para permitir que la persona se exprese con claridad.
- **Neutralidad:** Mantener una postura neutral y objetiva durante toda la entrevista es crucial para garantizar la credibilidad de la investigación.
- **Confidencialidad:** Resguardar la identidad y la información proporcionada por la víctima es un aspecto esencial para protegerla de posibles represalias.



Habilidades Técnicas del investigador



- **Conocimiento de la Ley 21.643:** Es indispensable conocer a fondo los términos, definiciones y procedimientos establecidos en la ley para garantizar que la investigación se realice de acuerdo con la normativa vigente.
- **Técnicas de entrevista:** Dominar técnicas de entrevista abiertas y cerradas, así como preguntas directas e indirectas, permite obtener información relevante de manera eficiente.
- **Observación:** Estar atento a los detalles no verbales, como el lenguaje corporal, el tono de voz y las expresiones faciales, puede proporcionar pistas importantes sobre la credibilidad del relato.
- **Documentación:** Registrar de manera detallada y precisa toda la información obtenida durante la entrevista, incluyendo fechas, lugares, personas involucradas y declaraciones.
- **Análisis de la evidencia:** Ser capaz de evaluar la consistencia y la credibilidad de la evidencia recopilada, tanto testimonial como documental.

Otras Consideraciones Importantes

- **Capacitación:** Es recomendable que la persona encargada de realizar las entrevistas reciba capacitación específica en investigación de casos de acoso laboral, incluyendo aspectos legales, psicológicos y sociales.
- **Protocolo:** Seguir un protocolo de investigación claro y establecido, que incluya los pasos a seguir desde la denuncia inicial hasta la elaboración del informe final.
- **Apoyo psicológico:** Si es necesario, ofrecer a la víctima acceso a servicios de apoyo psicológico para ayudarla a enfrentar las consecuencias del acoso.

En resumen, realizar una entrevista por acoso laboral requiere una combinación de habilidades blandas y técnicas, así como un profundo conocimiento de la legislación vigente. El objetivo principal es crear un ambiente seguro y confiable para la víctima, recopilar toda la evidencia necesaria y llevar a cabo una investigación imparcial y objetiva.



¿Qué se espera de la persona a cargo de investigar?

1. Convocar a declarar a todas las personas involucradas, garantizando que se registre el procedimiento y se brinde un trato digno e imparcial.
2. Seguir el procedimiento interno de la empresa y cualquier normativa vigente que sea relevante.
3. Realizar la investigación conforme a las pautas establecidas en el reglamento, asegurando imparcialidad, objetividad, diligencia y una perspectiva de género.
4. Mantener la confidencialidad de la información obtenida durante la investigación, salvo en caso de requerimiento judicial.
5. Cumplir con los plazos establecidos.



1- Convocar a declarar a todas las personas involucradas.

Cómo Preparar una Entrevista sobre Acoso Laboral

Preparar una entrevista sobre acoso laboral requiere una gran sensibilidad y planificación. A continuación, te detallo algunos aspectos clave sobre cómo abordar cada uno de los puntos:

1. Establecer un ambiente seguro y confidencial:

- **Lugar:** Escoge un lugar tranquilo, privado y libre de interrupciones donde la víctima se sienta cómoda y segura de hablar.
- **Confidencialidad:** Asegúrale a la víctima que su información será tratada de manera confidencial y que solo las personas involucradas en la investigación tendrán acceso a ella.



1- Convocar a declarar a todas las personas involucradas.

2. Definir los objetivos de la entrevista:

- **Recopilar información:** Obtener una descripción detallada de los hechos ocurridos, incluyendo fechas, lugares, personas involucradas y las acciones específicas que constituyen el acoso.
- **Identificar el impacto:** Comprender el impacto emocional y psicológico que el acoso ha tenido en la víctima.
- **Identificar patrones:** Buscar patrones en los incidentes de acoso para establecer una línea de tiempo y determinar la frecuencia y gravedad de los hechos.

3. Elaborar un guión de preguntas:

- **Preguntas abiertas:** Permiten a la víctima expresar sus sentimientos y experiencias con sus propias palabras (ej: ¿Cómo te hizo sentir esa situación?).
- **Preguntas cerradas:** Ayudan a obtener información específica y a clarificar detalles (ej: ¿Cuándo ocurrió el primer incidente?).
- **Preguntas sobre el impacto:** Explora cómo el acoso ha afectado la vida personal y laboral de la víctima (ej: ¿Cómo ha cambiado tu vida desde que comenzaron los incidentes?).
- **Preguntas sobre testigos:** Averigua si hay testigos y si están dispuestos a declarar.



1- Convocar a declarar a todas las personas involucradas.

Preguntas a Evitar

- **Preguntas que culpen a la víctima:** Evita preguntas que sugieran que la víctima es responsable del acoso.
- **Preguntas demasiado detalladas:** No presiones a la víctima a recordar detalles que puedan ser traumáticos.
- **Preguntas sobre su vida privada:** A menos que sea estrictamente relevante para el caso, evita indagar en aspectos personales de la víctima.

Abordando las Posibles Resistencias de la Víctima

- **Validar sus sentimientos:** Reconoce y valida las emociones de la víctima, como miedo, vergüenza o culpa.
- **Crear un ambiente de confianza:** Demuestra empatía y comprensión hacia su situación.
- **Asegurarle que no está sola:** Informa sobre los recursos disponibles para ella y que no está sola en esta situación.
- **Ser paciente:** Algunas víctimas pueden necesitar tiempo para abrirse y hablar sobre lo ocurrido.
- **Respetar sus límites:** Si la víctima se muestra reticente a responder alguna pregunta, respeta su decisión y no insistas.



1- Convocar a declarar a todas las personas involucradas.

Manejando las Posibles Represalias

Uno de los mayores temores de las víctimas de acoso laboral es sufrir represalias luego de denunciar. Para mitigar este riesgo, es crucial implementar las siguientes medidas:

- **Confidencialidad:** Garantizar la confidencialidad de la identidad de la víctima y de los testigos es fundamental.
- **Medidas cautelares:** Implementar medidas cautelares inmediatas para proteger a la víctima, como cambiar de puesto de trabajo, modificar horarios o asignar un escolta.
- **Comunicación transparente:** Mantener a la víctima informada sobre el proceso de investigación y las medidas que se están tomando para protegerla.
- **Canales de denuncia anónimos:** Ofrecer canales anónimos para que los empleados puedan denunciar actos de acoso sin temor a represalias.
- **Políticas claras:** Contar con políticas claras y conocidas por todos los empleados sobre las consecuencias de las represalias, incluyendo sanciones disciplinarias.
- **Apoyo psicológico:** Ofrecer a la víctima acceso a servicios de apoyo psicológico para ayudarla a enfrentar las consecuencias del acoso y las posibles represalias.



1- Convocar a declarar a todas las personas involucradas.

Trabajando con Testigos

Los testigos son fundamentales en los casos de acoso laboral, ya que sus testimonios pueden corroborar la versión de la víctima. Sin embargo, es importante abordar su participación con cuidado:

- **Confidencialidad:** Asegurar a los testigos que su identidad también será protegida.
- **Seguridad:** Informar a los testigos sobre las posibles represalias y ofrecerles las mismas protecciones que a la víctima.
- **Entrevistas individuales:** Realizar entrevistas individuales con cada testigo para evitar que se influyan mutuamente.
- **Documentación detallada:** Documentar cuidadosamente los testimonios de los testigos, incluyendo fechas, lugares, personas involucradas y detalles de los hechos observados.
- **Veracidad:** Evaluar la credibilidad de los testimonios, comparándolos con otros elementos de prueba y buscando posibles inconsistencias.

Protección legal: Informar a los testigos sobre sus derechos legales y las posibles consecuencias de mentir o falsear un testimonio



Protocolo interno de prevención del acoso laboral



El protocolo de prevención debe incluir:

- 1. Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos:** Abordar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo con un enfoque inclusivo y de género.
- 2. Medidas de Prevención y Control:** Establecer objetivos medibles para evaluar la eficacia y mejorar continuamente las acciones preventivas.
- 3. Capacitación e Información:** Educar a los empleados sobre los riesgos, las medidas de prevención y sus derechos y responsabilidades.
- 4. Protección de la Salud y Seguridad:** Implementar acciones específicas según la naturaleza de los servicios para proteger la vida y salud de los trabajadores frente al acoso y la violencia.
- 5. Resguardo de la Privacidad:** Asegurar la privacidad de los involucrados en investigaciones de acoso y establecer medidas frente a denuncias inconsistentes, además de mecanismos de educación y protección para los trabajadores independientemente del resultado de la investigación.

Investigación Ley Karin

La Ley N°21.643 (Ley Karin) refiere que los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de **confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género**. Estos principios son fundamentales para abordar las particularidades y las dinámicas de poder involucradas en los casos de acoso, asegurando que las víctimas reciban un trato justo y respetuoso.

Refiere la citada ley que, cuando estas investigaciones se realicen por el empleador, este deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Realizar la investigación conforme a las pautas establecidas en el reglamento, asegurando imparcialidad, objetividad, y una perspectiva de género.



Principio de Confidencialidad

La confidencialidad protege la privacidad de las partes involucradas, fomentando un ambiente de confianza que anima a las víctimas a denunciar sin miedo a represalias



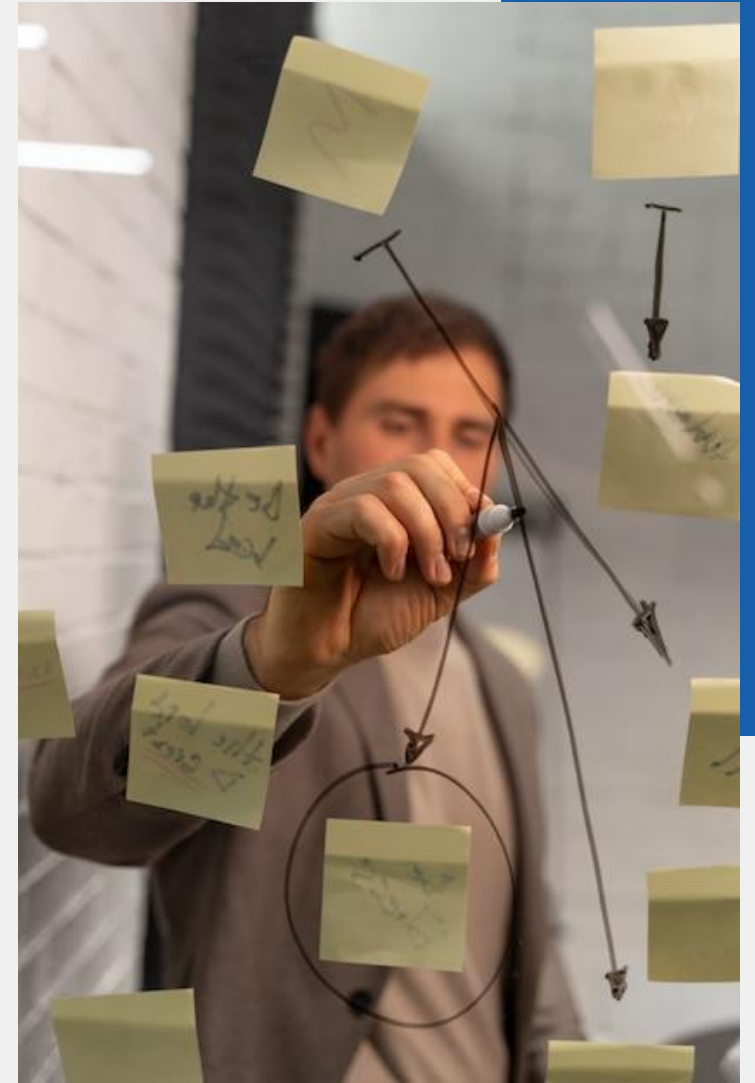
Principio de Imparcialidad

La imparcialidad asegura que todas las partes sean tratadas de manera justa y que el proceso no esté influenciado por prejuicios o relaciones de poder dentro de la organización.



Principio de Celeridad

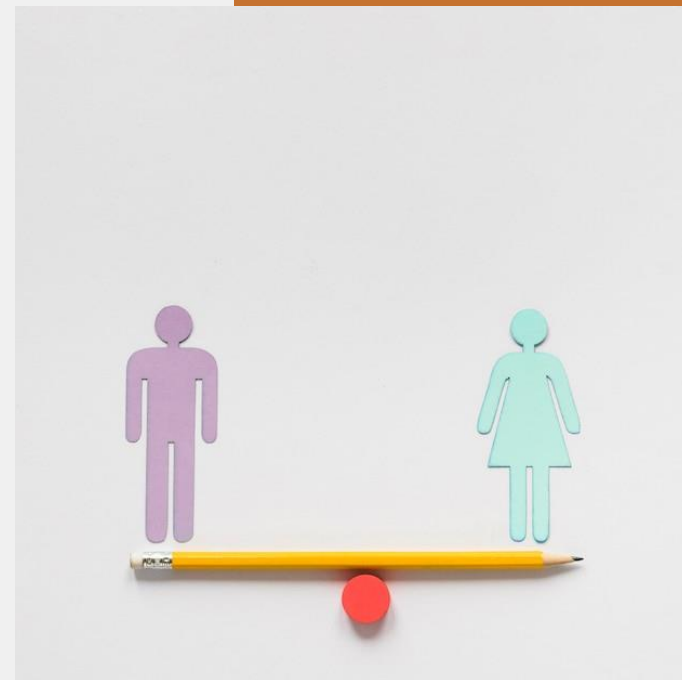
La celeridad, por otro lado, es vital para evitar la revictimización de la persona afectada y para resolver el conflicto de manera eficiente, reduciendo el impacto negativo en el ambiente laboral.



Principio de Perspectiva de Género

La perspectiva de género en estos procesos es esencial porque reconoce las desigualdades estructurales y las diferencias de poder entre los géneros que pueden influir en la ocurrencia y la percepción del acoso. El acoso laboral y sexual a menudo se basa en dinámicas de género, donde las mujeres y personas parte de grupos de minorías son más susceptibles a ser víctimas debido a su posición de menor poder relativo en muchas organizaciones. Un enfoque que considere estas dinámicas permite una comprensión más profunda de los incidentes y ayuda a evitar interpretaciones y decisiones sesgadas.

EJ: División del trabajo no remunerado y el cuidado de niños, niñas y adolescentes u otras personas que necesitan cuidados dentro de la familia.



Plazos de investigación



1. Se dispone de 30 días a partir de la presentación de la denuncia o desde la fecha en que el empleador la envíe a la Dirección del Trabajo. En caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción para el cómputo del plazo.
2. El empleador, dentro de los 2 días siguientes a la finalización de la investigación interna, enviará el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.
3. La Dirección del Trabajo contará con un plazo de 30 días para emitir su pronunciamiento, el cual será comunicado al empleador, así como a la persona afectada, la denunciante y la denunciada.

Medidas de mitigación



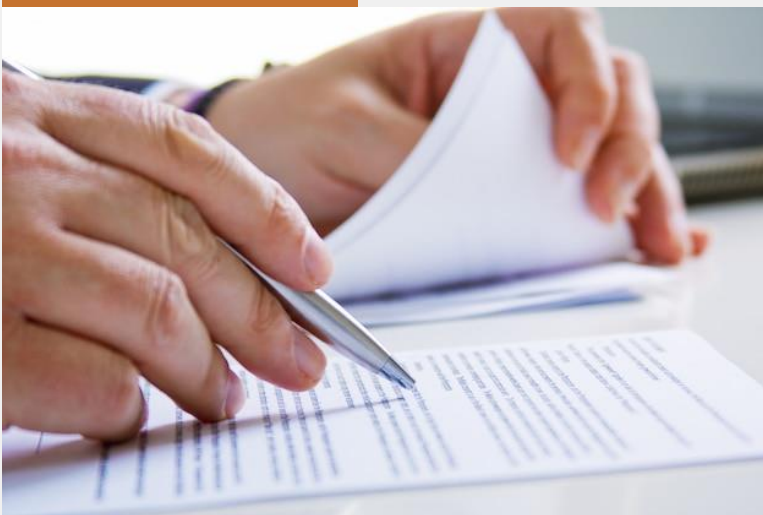
- Políticas y procedimientos
- Capacitaciones y plan de difusión de información
- Liderazgo comprometido
- Investigación confidencial, imparcial y con perspectiva de género descrita en el respectivo procedimiento
- Determinación clara de las sanciones

Medidas correctivas



Las medidas correctivas que implemente el empleador buscarán prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron origen a la denuncia, garantizando que no se repitan. Se evaluará la eficacia de estas medidas y las mejoras que se puedan incorporar al protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Esto incluirá acciones como reforzar la información y la capacitación en el lugar de trabajo, así como reiterar la disponibilidad de los canales de denuncia, entre otros.

Sanciones



- Una vez que el empleador reciba el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá implementar las medidas o sanciones correspondientes en un plazo de 15 días corridos, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada.
- Si la Dirección del Trabajo indica que la falta es grave puede solicitar la desvinculación inmediata del trabajador.

Sugerencias para elaborar una entrevista



Al realizar una entrevista en un caso de acoso laboral, es fundamental combinar preguntas abiertas y cerradas para obtener una visión completa de lo ocurrido. Las preguntas abiertas permiten a la víctima expresar sus sentimientos y experiencias con mayor detalle, mientras que las cerradas ayudan a obtener información específica y a clarificar hechos.

Preguntas Abiertas (para fomentar la narrativa de la víctima):

- **Sobre los incidentes:**

- ¿Puedes describirme en detalle lo que sucedió la primera vez que te sentiste acosada/o?
- ¿Qué tipo de comentarios o acciones te hacían sentir incómoda/o?
- ¿Cómo te ha afectado este acoso en tu trabajo diario?
- ¿Hay alguna situación en particular que te haya marcado más?

Sugerencias para elaborar una entrevista



- **Sobre el impacto:**

- ¿Cómo te ha hecho sentir este acoso emocionalmente?
- ¿Ha afectado este acoso tu salud física o mental?
- ¿Cómo ha cambiado tu vida personal desde que comenzaron los incidentes?
- ¿Has notado algún cambio en tu desempeño laboral debido al acoso?

- **Sobre los testigos:**

- ¿Hay alguien más que haya presenciado estos incidentes?
- ¿Has hablado con alguien sobre lo que estaba sucediendo?

- **Sobre las consecuencias:**

- ¿Qué esperas que suceda como resultado de esta entrevista?
- ¿Qué medidas te gustaría que se tomaran para solucionar esta situación?

Sugerencias para elaborar una entrevista



Preguntas Cerradas (para obtener información específica):

- **Sobre los hechos:**

- ¿Cuándo ocurrió el primer incidente?
- ¿Dónde tuvo lugar?
- ¿Quién estaba presente?
- ¿Qué palabras exactas usó la persona que te acosó?

- **Sobre la frecuencia:**

- ¿Con qué frecuencia ocurrían estos incidentes?
- ¿Se producían en un lugar específico o en diferentes lugares?

- **Sobre las consecuencias:**

- ¿Has presentado alguna queja formal por estos hechos?
- ¿Has buscado ayuda psicológica o médica debido al acoso?

Sugerencias para elaborar una entrevista



Ejemplo de secuencia de preguntas:

1. **Pregunta abierta:** ¿Puedes describirme en detalle lo que sucedió la primera vez que te sentiste acosada/o?
2. **Pregunta cerrada:** ¿Cuándo ocurrió este incidente?
3. **Pregunta abierta:** ¿Cómo te hizo sentir esta situación?
4. **Pregunta cerrada:** ¿Has hablado con alguien sobre lo que estaba sucediendo?

Consideraciones Adicionales:

- **Adapta las preguntas al caso:** Las preguntas deben adaptarse a las circunstancias específicas de cada caso.
- **Crea un ambiente seguro:** Asegúrate de que la víctima se sienta cómoda y segura al responder las preguntas.
- **Escucha activa:** Presta atención a lo que la víctima dice y evita interrumpirla.
- **Valida sus sentimientos:** Reconoce y valida las emociones de la víctima.
- **Documenta todo:** Toma notas detalladas de la entrevista y conserva cualquier evidencia física o documental.

Sugerencias para elaborar una entrevista

Al realizar estas entrevistas, es fundamental tener presente los principios de la Ley 21.643, que busca proteger a las víctimas de acoso laboral y garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia.



Material Complementario

**Impulso
personal**
Capacitación en Material Laboral

