



CHILE: Uchwalono ustawę Karin o molestowaniu seksualnym i przemocy w miejscu pracy

W dniu 5 stycznia 2024 r. chilijski rząd uchwalił tzw. ustawę Karin (na cześć Karin Bolaños, pracownicy, która tragicznie odebrała sobie życie po tym, jak padła ofiarą molestowania w miejscu pracy) mającą na celu walkę z przemocą i molestowaniem seksualnym w miejscu pracy.

Ustawa ma zastosowanie do wszystkich firm, niezależnie od ich wielkości i obejmuje także administrację państwową i jej liczne agencje. Jej celem jest ustanowienie ram prawnych dla bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, nie tylko karanie za przemoc w miejscu pracy i molestowanie seksualne, ale także zapobieganie im poprzez edukację i wprowadzone procedury. Ustawa ustanawia konkretne procedury i środki gwarantujące bezpieczne środowisko pracy dla pracowników stosując wytyczne Konwencji MOP nr 190.

Definicja przemocy w miejscu pracy została zmieniona, aby obejmowała agresywne lub nękające zachowanie popełnione nawet raz (nie muszą już być powtarzane przez dłuższy czas, aby zostać uznane za przemoc jak to miało miejsce we wcześniej obowiązującej regulacji).

Ustawa zapewnia konkretne mechanizmy dla ofiar przemocy i molestowania seksualnego, aby mogły zgłaszać zdarzenia i otrzymywać wsparcie. Pracodawca musi co sześć miesięcy informować pracowników o dostępnych kanałach składania skarg.

Przewiduje także kary dla molestujących i firm, które nie podejmują odpowiednich środków w celu ochrony swoich pracowników. Procedury dochodzenia w sprawie molestowania seksualnego i przemocy w miejscu pracy powinny być objęte poufnością, szybkością i bezstronnością z perspektywy płci.

Rada Pracownicza ma 30 dni na przekazanie swojej opinii na temat przeprowadzonego dochodzenia. Pracownik zwolniony za takie zachowanie oczywiście może zakwestionować decyzję, przedstawiając niezbędne dowody w celu obalenia faktów. Innymi słowy jego obciąża ciężar dowodu.

Ponadto pracodawcy, którzy nie są zobowiązani do sporządzania wewnętrznych regulaminów, muszą również poinformować pracowników o zasadach prewencji, procedurze i sankcjach przy podpisywaniu umowy o pracę, które muszą być również zawarte

w regulaminie BHP wymaganym przez chilijską ustawę o ubezpieczeniu od wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W tym miejscu można przypomnieć, że Chile ratyfikowało Konwencje MOP nr 190 w 2022 r. Wówczas Pamela Henriquez, przewodnicząca CTEBA i koordynatorka UNI Americas Women Network w Chile komentowała: Dla pracownic w Chile ratyfikacja Konwencji MOP nr 190 jest kamieniem milowym na drodze do wyeliminowania przemocy ze względu na płeć

w naszym kraju. Ratyfikując ją dążymy do zakończenia eskalacji przemocy, która miała miejsce w naszym kraju w wyniku kryzysu społecznego, politycznego, zdrowotnego i gospo-darczego. Jak widać za ratyfikacją Konwencji poszły dalsze kroki prawne mające na celu dążenie do stworzenia w pełni bezpiecznego środowiska pracy.

Obserwator subiektywno-obiektywny