



**Universidad
de Valparaíso**
CHILE

**Dirección de Gestión
y Desarrollo de Personas**
Prorectoría

BOLETÍN INFORMATIVO DGDP

Boletín DGDP N°7, julio 2024
“Especial Ley Karin”

6 AÑOS ACREDITADA
NIVEL DE EXCELENCIA
Gestión Institucional, Docencia de Pregrado
Investigación, Vinculación con el Medio y
Docencia de Postgrado
HASTA MARZO DE 2029


Comisión Nacional
de Acreditación
CNA-Chile

Ley Karin: Una ley para prevenir la violencia, el acoso laboral y sexual en el trabajo

Este primero de agosto entra en vigencia la ley 21.643, conocida coloquialmente como “Ley Karin”, Ley que toma el nombre de Karin Salgado, trabajadora de la salud, quien decidió quitarse la vida el 12 de noviembre de 2019, después de sufrir acoso laboral.

Esta nueva ley, establece, como obligación de las empresas y de los órganos del Estado, un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo. Además, instaure mejores procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.

En este sentido y con el fin de saber cómo nos afecta y beneficia esta nueva Ley Karin, conversamos con Juan Pablo Jaña, Director de Gestión y Desarrollo de Personas, quien nos explicó los aspectos centrales de esta nueva normativa.

¿Cuál es el principal objetivo de la la Ley 21.643?

La Ley 21.643, tal y como se extrae de sus distintas disposiciones, obliga a las entidades estatales, entre ellas a las universidades del estado, a contar con protocolos de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. En este sentido, la Universidad de Valparaíso, por decisión de política universitaria y por las exigencias de la Ley



Juan Pablo Jaña, Director DGDP.

“A instancias del Rector se constituyó una comisión de trabajo conformada por la Dirección de Igualdad y Diversidad, la Fiscalía General, la Unidad especializada de investigación en acoso y discriminación y la propia DGDP, con el objeto de analizar la nueva norma y plantear los ajustes necesarios a la reglamentación universitaria. Probablemente lo más interesante es la generación de un canal único de denuncia, asociada a un número de ticket para los efectos de que las personas puedan hacer seguimiento, esto último con el apoyo de la Dirección General de Modernización y Transformación Digital”.

21.369, ya cuenta desde hace algunos años, con una serie de políticas y dispositivos de abordaje, prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, por lo que, en ese sentido, la circular 3818 de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social, dispuso que las Instituciones de Educación Superior, sujetas a las disposiciones de la Ley N°21.369, deberán ajustar sus protocolos considerando lo establecido en la Ley N°21.643, incorporando las materias que les resulten aplicables.

Entonces, desde el punto de vista de los conceptos, ¿cuáles serían las principales novedades de la Ley Karin desde la perspectiva de la universidad?

Considerando que los conceptos de acoso sexual, violencia de género y discriminación, ya se encuentran descritos, particularmente en el decreto 786/2023, en la política integral contra las violencias de género y discriminación y en el propio código de ética recientemente aprobado, las principales novedades están en el concepto de acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros.

En el caso del acoso laboral entonces, cual sería el nuevo concepto legal?

La ley lo define como 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.

¿Cómo ha sido el trabajo previo a la entrada en vigencia de la ley?

A instancias del Rector se constituyó una comisión de trabajo conformada por la Dirección de Igualdad y Diversidad, la Fiscalía General, la Unidad especializada de investigación en acoso y discriminación y la propia DGDP, con el objeto de analizar la nueva norma y plantear los ajustes necesarios a la reglamentación universitaria. Pro-

bablemente lo más interesante es la generación de un canal único de denuncia, asociada a un número de ticket para los efectos de que las personas puedan hacer seguimiento, esto último con el apoyo de la Dirección General de Modernización y Transformación Digital.

En cuanto al protocolo de prevención, ¿cuáles son las principales acciones que se abordarán?

Se identifican una serie de peligros y riesgos asociados a acoso, laboral y a la violencia en el trabajo, y a partir de ello se establecen como medidas de prevención y control de los riesgos señalados, así como aquellas destinadas a informar y capacitar sobre los mismos riesgos y las preventivas, con una serie de indicadores que están orientados fundamentalmente a la capacitación y prevención.

Finalmente, en la web respeto.uv.cl podrán acceder a información más acabada que permanentemente iremos actualizando.



CONCEPTOS CLAVES

ACOSO SEXUAL

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.

ACOSO LABORAL

Toda conducta, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadore/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio, 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.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores y trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

MEDIDAS QUE ESTABLECE LA LEY KARIN

- > Incorpora nuevas definiciones legales y perfecciona las existentes, como son el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, y la no discriminación, además de incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales de manera explícita en el Art. 2 del Código del Trabajo.
- > Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciantes.
- > Establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo el que estaba ausente en la regulación. Esto debe realizarse bajo las directrices establecidas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de 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.
- > Establece nuevos estándares e incorpora modificaciones en los procesos de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.



6 AÑOS ACREDITADA
NIVEL DE EXCELENCIA
Gestión Institucional, Docencia de Pregrado,
Investigación, Vinculación con el Medio y
Docencia de Postgrado
HASTA MARZO DE 2029



BOLETÍN INFORMATIVO **DGDP**

Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
Prorectoría
Universidad de Valparaíso

Boletín DGDP N°7, julio 2024
“Especial Ley Karin”