



**Universidad
de Valparaíso**
CHILE

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

BOLETÍN INFORMATIVO DGDP

Boletín DGDP N°8, octubre 2024
“Especial Ley Karin N°2”

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



Especial Ley Karin



*“Conversamos con **Katia Carrillo**, coordinadora de la Unidad de Desarrollo Organizacional de la DGDP, quien nos explicó en detalle los alcances de esta importante modificación”.*

En nuestro boletín anterior “Especial Ley Karin” publicado en el mes de julio por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP). Juan Pablo Jaña, Director de dicha unidad, explicó de manera didáctica los alcances y los aspectos centrales de esta nueva normativa que 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 de instaurar mejores procesos de investigación

del acoso sexual e incorporar a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.

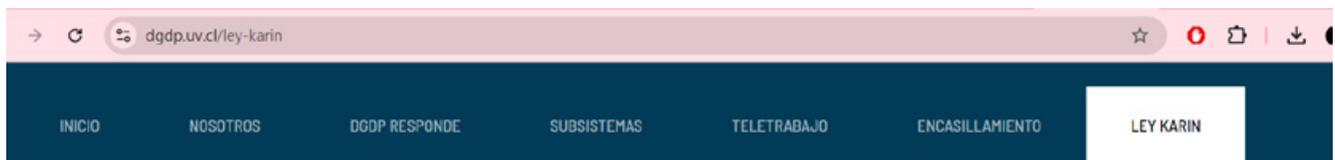
El protocolo que ordena elaborar la Ley 21.643 (Ley Karin), ya culminó su tramitación administrativa, siendo cursado por el Sr. Contralor Interno de nuestra universidad con fecha 20 de agosto de 2024. (El decreto exento 737/2024 ya se encuentra disponible en la página dgdp.uv.cl y en el repositorio institucional)

El referido protocolo formaliza las adecuaciones que mandata la ley, con énfasis en la prevención, particularmente respecto de los conceptos de acoso laboral y violencia en el trabajo.

Es importante señalar que, con la total tramitación del referido decreto, se abre el proceso de observaciones que pueden efectuar las asociaciones gremiales y los comités paritarios con la perspectiva de efectuar las mejoras que correspondan al efecto.

Una de las modificaciones legales que se contienen en la Ley Karin, es la obligación de poner a disposición de las personas denunciantes una atención psicológica temprana.

Es por dicha razón que, en este nuevo boletín informativo, conversamos con Katia Carrillo, coordinadora de la Unidad de Desarrollo Organizacional de la DGDP, quien nos explicó en detalle los alcances de esta importante modificación.



Ley Karin (Ley 21.643)



“El decreto exento 737/2024 ya se encuentra disponible en la página dgdg.uv.cl y en el repositorio institucional”.

Atención psicológica temprana

¿Cómo se podría definir la atención psicológica temprana?

La atención psicológica temprana es un procedimiento especial incorporado por la Ley Karin y reglamentado por la Superintendencia de Seguridad Social cuyo objetivo principal es brindar contención emocional y acompañamiento terapéutico inicial a las académicas, académicos, funcionarias y funcionarios universitarios denunciantes de conductas de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros. Esta atención debe ser proporcionada por el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) en su calidad de organismo administrador de la Ley 16.744, que regula los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

¿Quién la realiza?

Esta atención es otorgada por profesionales psicólogos y psicólogas del IST, quienes deben estar especialmente capacitados en la atención del trauma.

¿Cómo se solicita?

Corresponde a la DGDGP solicitar la activación de la atención psicológica temprana directamente a la mutualidad, una vez que las denuncias realizadas por académicas, académicos, funcionarias y funcionarios universitarios hayan sido admitidas a tramitación por cumplir con los requisitos formales de presentación.

Además de la contención inicial, ¿el procedimiento tiene algún otro objetivo?

Efectivamente, además de brindar la primera contención emocional, el procedimiento también busca verificar la existencia de un episodio de alto impacto emocional mediante una evaluación inicial de los síntomas y los hechos descritos que justifican la atención.

En caso de confirmarse un incidente de alto impacto emocional, se evaluará la pertinencia de proporcionar atención adicional. Esta atención deberá ser realizada por un equipo integrado por dos profesionales de la salud mental: un/a médico/a y un/a psicólogo/a. El/la psicólogo/a deberá ser el mismo/a que participó en la intervención temprana, asegurando un acompañamiento terapéutico continuo durante el tiempo necesario para la recuperación de la salud de la persona afectada, evitando así una posible derivación y retraumatización.

Si no se verifica una situación de alto impacto emocional, ¿la persona puede seguir siendo atendida por el IST?

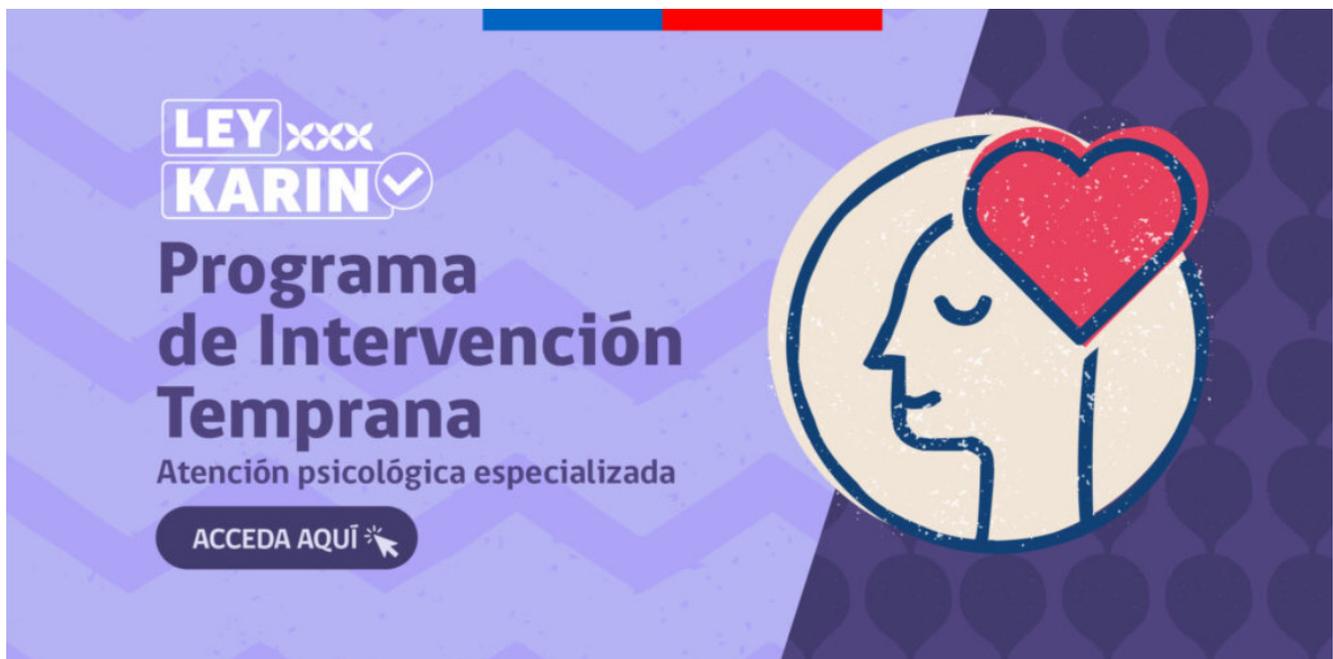
Efectivamente, si el equipo de atención temprana evalúa que el incidente en términos clínicos no requiere ser abordado como aquellos de alto impacto emocional, pero requiere igualmente apoyo terapéutico, deberá derivar a la persona afectada a los equipos de atención y calificación habituales.

Adicionalmente, la persona denunciante podrá recibir atención psicológica por parte de la Dirección de Igualdad y Diversidad, tratándose de

situaciones de violencia sexual o discriminación de género, en caso de que, una vez efectuada la atención por parte del órgano administrador, esta no continúe por cualquier causa.

¿Tiene alguna consecuencia desfavorable para el/la denunciante?

Ninguna, pues se trata de un dispositivo de apoyo dispuesto por la normativa general, que es independiente del mérito y resultado de la denuncia.



Una de las modificaciones legales que se contienen en la Ley Karin, es la obligación de poner a disposición de las personas denunciantes una atención psicológica temprana”.



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°8, octubre 2024
“Especial Ley Karin N°2”