OFICINA DE PREVENCIÓN
LEY N° 21.643
DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO

INFORMATIVO N°1

Arica, 21/01/2025

MATERIA: CONOCIENDO LA LEY N°21.643 "LEY KARIN" - Información para jefaturas.

Dirección de Equidad y Género
Oficina de Prevención Ley N°21.643

INDICE

I) Disposiciones generales de la normativa..... 3

II) Disposiciones universitarias sobre la normativa..... 4

III) Información sobre la norma..... 4

A) Acoso sexual..... 5

B) Acoso laboral..... 6

C) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral..... 8

IV) Otras conductas y definiciones que aborda la Ley N°21.643..... 9

A) Conductas Incívicas..... 9

B) Sexismo..... 9

C) Consentimiento..... 11

V) ¿Qué situaciones pueden no ser consideradas acoso, violencia o conductas sexistas?.... 12

VI) Solicitud de intervención preventiva..... 13

A) Detalle de la solicitud de intervención..... 13

B) Materias disponibles para tratar en intervención..... 14

C) Indicaciones de la solicitud de intervención..... 15

D) Consideraciones de la solicitud de intervención..... 15

VII) Contacto..... 16

ANEXO 1..... 17

La oficina de prevención Ley N°21.643 de la Dirección de Equidad y Género de la Universidad de Tarapacá, con el objeto de fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, transmite a quienes desempeñan funciones de jefatura en esta Casa de Estudios, el contenido de la norma e información de interés que permita propender al buen trato y cumplimiento de la Ley en los espacios universitarios.

I) DISPOSICIONES GENERALES DE LA NORMATIVA.

Con fecha 15 de enero de 2024, se publicó la Ley 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.

El referido texto legal, establece modificaciones a, entre otras, la Ley N°18.575[1] y Ley N°18.834[2], donde en su artículo N°2, numeral 1 indica que, "Asimismo la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción".

En concordancia con lo anterior, el artículo N°2, numeral 2, de la Ley N°21.643, refiere que "Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo 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".

[1]Ley orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

[2] Ley sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

II) DISPOSICIONES UNIVERSITARIAS SOBRE LA NORMATIVA.

La Universidad de Tarapacá mediante Decreto Exento N°00.626/2024 de fecha 31 de julio de 2024, promulga acuerdo N°2274 y aprueba Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá.

El protocolo de prevención tiene como objetivo "Fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan potencial o eventualmente por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo".

En la misma línea, mediante Decreto Exento N°00.625/2024 de fecha 31 de julio de 2024, promulga acuerdo N°2275 y aprueba Reglamento de procedimientos disciplinarios por conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá.

III) INFORMACIÓN SOBRE LA NORMA.

La Ley Karin entró en vigencia el 01 de agosto de 2024, no tiene efectos retroactivos y aplica a todos los funcionarios y funcionarias de planta y contrata, incluyendo además, a aquellos que prestan servicios bajo la modalidad de boleta de honorarios y también a los y las estudiantes que realizan práctica profesional en la Universidad.

La Ley define y señala tres conductas: acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. Estas se basan en el principio de que las relaciones laborales deben ser siempre libres de violencia y garantizar la dignidad de las personas. Además, refiere que no es necesario que las conductas de acoso o violencia se repitan para ser investigadas y sancionadas.

A) ACOSO SEXUAL.

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."

Ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual:

1. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas, por cualquier medio.

2. Participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.

3. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.

4. Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.

5. Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no consentidos.

6. Chistes de doble sentido o sexistas.

7. Invitaciones impropias e insinuaciones.

8. En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Adicionalmente, mencionar que toda conducta de acoso sexual es ilícita y pluriofensiva, dado que puede afectar diversas garantías fundamentales de los y las funcionarias, tales como la integridad física y psíquica, intimidad, honra y la no discriminación.

B) ACOSO LABORAL.

Acoso laboral, “entendiéndose por tal 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.”

Ejemplos generales de conductas de acoso laboral, que se pueden dar por acción u omisión.

1. Aislar o ignorar a alguien.

2. Justificar el aislamiento con “se lo habrá buscado” o “alguna cosa habrá hecho”.

3. Negar el saludo a alguien porque ya no está bien visto relacionarse con esa persona.

4. Gritar, avasallar o insultar a una persona cuando está sola o en presencia de otros.

5. Difamar a la persona, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, imagen o profesionalismo.

6. En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Ejemplos de conductas de acoso laboral que deben ser erradicadas por quienes desempeñan funciones de jefatura.

1.Juzgar el desempeño de otro ofensivamente.

2.Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

3.Asignar objetivos, proyectos o tareas con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir en ese tiempo.

4.Designar tareas no relacionadas al escalafón por el que fue contratado.

5.Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin decir nada a la persona.

6.Criticar continuamente su trabajo, ideas, propuestas, soluciones, entre otros aportes que quiera realizar.

7.Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral o profesional, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales o funcionarias.

8.Ridiculizar su trabajo, ideas o resultados obtenidos ante los demás compañeros y compañeras de labores, caricaturizando y parodiando.

9.En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

En consecuencia, se entiende que para que una conducta sea considerada como constitutiva de acoso laboral, deben encontrarse los siguientes elementos:

- Conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores.
- Se puede llevar a cabo por cualquier medio.
- Se puede manifestar una sola vez o de manera reiterada.
- Tiene 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.

Violencia en el trabajo, “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."

Algunos ejemplos de violencia en el trabajo:

1. Gritos o amenazas.

2. Uso de garabatos o palabras ofensivas.

3. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.

4. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas o su potencial muerte.

5. Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.

IV) OTRAS CONDUCTAS Y DEFINICIONES QUE ABORDA LA LEY N°21.643

Adicionalmente, la Ley Karin se refiere a conductas que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la Institución, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los funcionarios y funcionarias.

A) CONDUCTAS INCÍVICAS.

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo, lo que a menudo surge del descuido de las normas sociales.

Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

1. Usar tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.

2. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios.

3. Respetar los espacios personales del resto de los funcionarios y funcionarias.

B) SEXISMO.

Es cualquier expresión, un acto, una palabra, una imagen, un gesto, basada en laidea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o gé nero uorientación sexual.

A continuación, se detallan algunos ejemplos:

1.Cualquier comentario denigrante para una persona, basado en razones de su sexo, género u orientación sexual.

2. Humor o chistes sexistas o discriminatorios, basado en razones del sexo, género u orientación sexual de las personas, (sean o no dirigidos a una persona individualizada).

3. Comentarios que implican burla o mofa sobre fenómenos fisiológicos de las personas que son propios de su sexo y/o género.

4. Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género u orientación sexual.

Por otro lado, se encuentra el sexismo benévolo, correspondiente a conductas que aparentemente pueden verse como positivas, pero vienen a reforzar estereotipos y roles de género, perpetuando una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos de ello, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

1.Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.

2. Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.

3. Todas las conductas paternalistas desde hombres hacia mujeres, estas condutas incluyen expresiones o acciones que muestran o asumen que las mujeres son menos competentes o incapaces de tomar sus propias decisiones, las infantilizan, las muestran en posiciones de dependencia o debilidad y les restan autonomía, se trata de lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

4. En relación a los hombres, estos pueden ser menospreciados si muestran habilidades emocionales o de empatía en un entorno de trabajo. Se espera que sean estrictamente racionales, competitivos y objetivos, y aquellos que no cumplen con estos ideales pueden ser percibidos como débiles o incapaces.

C) CONSENTIMIENTO.

El consentimiento significa estar de acuerdo voluntariamente con realizar alguna actividad en particular con una persona o un grupo de personas.

Características:

- Es libre: Consentir es una opción que se toma sin presión y sin manipulación.

- Es dinámico: Si una persona quiso hacer algo un día, no quiere decir que la semana siguiente mantenga esa misma idea. El consentimiento puede cambiar de acuerdo a contextos, sentires, etc.

- Es reversible: Todos pueden cambiar de parecer sobre lo que desean hacer, es decir, el consentimiento se puede quitar en cualquier momento.

- No es solo femenino: El consentimiento no tiene género. Es importante romper el modelo dicotómico de hombre-activo/mujer-pasiva. Todas las personas pueden solicitar consentimiento y consentir.

- Es claro: No se puede asumir el consentimiento basándose en la falta de resistencia o en la ausencia de palabras o señales negativas. Debe ser explícito.

V) ¿QUÉ SITUACIONES PUEDEN NO SER CONSIDERADAS ACOSO, VIOLENCIA O CONDUCTAS SEXISTAS?

Se deben considerar que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco es sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, se encuentran:

1. Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.

2. Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, en atención a parámetros objetivos y siempre comunicando al funcionario o funcionaria.

3. Informar a una o un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.

4. Informar a una o un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.

5. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

Los ejemplos mencionados reflejan una serie de prácticas y procedimientos que forman parte integral de la gestión laboral dentro de las instituciones. Estas acciones, que van desde la asignación de tareas hasta la aplicación de medidas disciplinarias, deben ser siempre ejecutadas con base en criterios objetivos, comunicadas de manera clara y transparente, y alineadas con las normativas legales y los principios de justicia y equidad.

El buen trato no es solo una aspiración individual, sino también una responsabilidad compartida. Por ello, contribuir a su promoción es fundamental para transformar el entorno laboral en un espacio de respeto, inclusión y colaboración, favoreciendo la equidad y una convivencia armoniosa en la comunidad universitaria.

VI) SOLICITUD DE INTERVENCIÓN PREVENTIVA.

En el marco de la Ley N°21.643 y lo dispuesto en Decreto Exento N°00.626/2024 (punto 11) y la Ley N°21.643, art. 2, numeral 2, literal d), la Oficina de Prevención Ley N°21.643 de la Dirección de Equidad y Género de la Universidad de Tarapacá, se encuentra a disposición para realizar **intervención preventiva** como una medida frente a situaciones de acoso o violencia en los lugares de trabajo. Esta función tiene como objetivo fomentar ambientes laborales saludables y respetuosos, así como también, informar sobre el contenido de la norma general e institucional.

La intervención preventiva resulta fundamental para identificar y abordar posibles conflictos antes de que escalen a situaciones más graves. Promover una cultura de diálogo y respeto contribuye a fortalecer la convivencia en los espacios de trabajo, protege el bienestar de las personas involucradas y refuerza el compromiso organizacional con un entorno laboral seguro y libre de violencia.

Es por esto que se pone a su disposición el formulario de **"Solicitud de intervención preventiva"** (anexo 1), el que debe ser completado según lo indicado y requerido en el documento.

A) DETALLE DE LA SOLICITUD.

En la presentación se debe señalar la siguiente información.

- Fecha de intervención.
- Hora de intervención.
- Nombre unidad que solicita.
- Sede: Arica, Iquique, oficina Santiago.
- Modalidad (en caso de ser presencial, el espacio debe ser dispuesto por la unidad que solicita): Online o Presencial.
- Solo en caso de intervención presencial: Requiere material visual de apoyo (proyector debe ser dispuesto por la unidad que solicita): Si / No.

B) MATERIAS DISPONIBLES PARA TRATAR EN INTERVENCIÓN.

- Protocolo de prevención y Reglamento de procedimientos disciplinarios.

- Acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo, conductas incívicas, sexismo y las medidas para reconocerlos, así como también, identificación de las conductas que no constituyen acoso o violencia en el trabajo. Se incluyen ejemplos claros.

- Canales de denuncia, forma de denuncia para evitar inconsistencias y la necesidad de resguardo de la información sensible. Se incluye informar sobre denuncias sin fundamento y aquellas con ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

- Derechos y responsabilidades de las funcionarias y funcionarios para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo, y el rol de garante de la salud y seguridad en el trabajo de la institución. Se incluye informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

- Promoción del buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad y no discriminación de las personas. Promoción del desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de funcionarias y funcionarios.

Además, el formulario permite detallar algún otro requerimiento en la intervención solicitada.

C) INDICACIONES DE LA SOLICITUD DE INTERVENCIÓN.

- El formulario debe ser enviado al correo leykarin@gestion.uta.cl.

- En caso de ser modalidad presencial, el espacio físico para desarrollar la intervención debe ser dispuesto por la jefatura que solicita.

- En caso de ser modalidad presencial y requerir material visual de apoyo, la unidad solicitante debe disponer el proyector.

- En caso de ser modalidad online, el link será enviado por correo electrónico una vez se confirme la fecha y hora.

D) CONSIDERACIONES DE LA SOLICITUD DE INTERVENCIÓN.

- La solicitud **no constituye denuncia.**

- La solicitud es realizada en el marco de la Ley N°21.643 sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

- La solicitud tiene por objeto actuar como medida para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la Universidad de Tarapacá, según lo dispuesto en Decreto Exento N°00.626/2024 (punto 11) y la Ley N°21.643, art. 2, numeral 2, literal d).

VII) CONTACTO.

Para consultas o cualquier información adicional relacionada con esta información, puede comunicarse a través de los siguientes medios:

- Jefa de oficina: Katherine Rozas Vicencio
- Teléfono: (+56) 572727375
- Correo electrónico: leykarin@gestion.uta.cl; krozas@gestion.uta.cl
- Dirección: 18 de Septiembre N° 2222, anexo Biblioteca 2° piso, Campus Saucache

ANEXO 1:

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO
OFICINA DE PREVENCIÓN LEY N°21.643

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN PREVENTIVA

Fecha de intervención						
Hora de intervención						
Nombre unidad que solicita						
SEDE	**ARICA**		**IQUIQUE**		**OFICINA SANTIAGO**	
Modalidad (en caso de ser presencial, el espacio debe ser dispuesto por la unidad que solicita).	**ONLINE**			**PRESENCIAL**		
Solo en caso de intervención presencial: Requiere material visual de apoyo (proyector debe ser dispuesto por la unidad que solicita).	**SI**			**NO**		
Materias requeridas **(Marcar con X)**	Protocolo de prevención y Reglamento de procedimientos disciplinarios.					
	Acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo, conductas incívicas, sexismo y las medidas para reconocerlos, así como también, identificación de las conductas que no constituyen acoso o violencia en el trabajo. Se incluyen ejemplos claros.					
	Canales de denuncia, forma de denuncia para evitar inconsistencias y la necesidad de resguardo de la información sensible. Se incluye informar sobre denuncias sin fundamento y aquellas con ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.					
	Derechos y responsabilidades de las funcionarias y funcionarios para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo, y el rol de garante de la salud y seguridad en el trabajo de la institución. Se incluye informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.					
	Promoción del buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad y no discriminación de las personas. Promoción del desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de funcionarias y funcionarios.					
Detalle interveción requerida (opcional)						

INDICACIONES:	**1)**	El formulario debe ser enviado al correo **leykarin@gestion.uta.cl.**
	2)	En caso de ser modalidad presencial, el espacio físico para desarrollar la intervención debe ser dispuesto por la jefatura que solicita.
	3)	En caso de ser modalidad presencial y requerir material visual de apoyo, la unidad solicitante debe disponer el proyector.
	4)	En caso de ser modalidad online, el link será enviado por correo electrónico una vez se confirme la fecha y hora.
CONSIDERACIONES:	**1)**	**La solicitud no constituye denuncia.**
	2)	La solicitud es realizada en el marco de la Ley N°21.643 sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
	3)	La solicitud tiene por objeto actuar como medida para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la Universidad de Tarapacá, según lo dispuesto en Decreto Exento N°00.626/2024 (punto 11) y la Ley N°21.643, art. 2, numeral 2, literal d).

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

CNA
Comisión Nacional de Acreditación Chile

UNIVERSIDAD ACREDITADA
NIVEL DE EXCELENCIA

- GESTIÓN INSTITUCIONAL
- DOCENCIA DE PREGRADO
- INVESTIGACIÓN
- VINCULACIÓN CON EL MEDIO
- DOCENCIA DE POSTGRADO

HASTA EL 22 DE JUNIO DE 2029

DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO

OFICINA DE PREVENCIÓN
LEY Nº 21.643
DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO