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

INFORMATIVO N°4

Fecha, 22/09/2025

MATERIA: LEY KARIN PARA ESTUDIANTES QUE REALIZAN PRÁCTICA PROFESIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ.

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

ÍNDICE

1) Contexto general..... 3
2) Disposiciones universitarias sobre la normativa..... 4
3) Definiciones y ejemplos..... 5
3.1) Acoso sexual..... 5
3.2) Acoso laboral..... 5
3.3) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral 6
3.4) Conductas o acciones que no son motivo de denuncia..... 6
4) Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras..... 7
5) Del proceso de denuncia..... 7
5.1) ¿Cómo denunciar?..... 7
5.2) ¿Quién conoce la denuncia?..... 8
5.3) Resguardo de la privacidad y honra de las personas involucradas..... 8
6) ¿Cómo prevenimos?: Conductas incívicas, sexismo y promoción del buen trato en las relaciones laborales..... 9
6.1) Conductas incívicas..... 9
6.2) Sexismo..... 9
6.3) Promoción del buen trato en las relaciones laborales..... 10
7) Estrategias de auxilio psicológico..... 11
8) Consideraciones finales..... 12
9) Anexo: Guía rápida Ley Karin..... 13

1) CONTEXTO GENERAL

La Ley N°21.643, más conocida como "Ley Karin", modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, tanto en el sector privado como en el público.

Esta Ley surge en respuesta a la necesidad de garantizar ambientes laborales seguros y libres de violencia, promoviendo el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras y la equidad de género.

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 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 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".

La normativa perfecciona los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público y establece los principios de **confidencialidad, celeridad, imparcialidad y perspectiva de género.**

[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.

2) 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.

Al respecto, según lo dispuesto en el punto 3 del Protocolo de prevención[3] de la Universidad de Tarapacá, el ámbito de aplicación corresponde a todas las personas que desarrollen funciones laborales en la institución, contemplando las siguientes :

- Funcionarias y funcionarios académicos y de gestión de planta y contrata.
- Prestadores de servicios a honorarios.
- **Estudiantes que realicen práctica profesional en la Universidad de Tarapacá.**

IMPORTANTE

En caso de que un/a estudiante de la Universidad de Tarapacá que esté realizando práctica profesional en otra institución o servicio se vea afectado/a por posibles situaciones de acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros, en el marco de la implementación de la Ley Karin, deberán aplicarse los mecanismos establecidos en el protocolo de prevención correspondiente a dicha entidad. Lo anterior, sin perjuicio de la activación de los protocolos institucionales relacionados con el ámbito estudiantil.

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.

[3] 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. Aprobado mediante Decreto Exento N°00.646/2024 de fecha 31 de julio de 2024.

3) DEFINICIONES Y EJEMPLOS

3.1) ACOSO SEXUAL

Es aquella conducta en que una persona realiza, 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** (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL

1. Mensajes con contenido sexual sin consentimiento.
2. Ofrecer recompensas a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias ante la negación.
3. Contacto físico sobrepasado no deseado.
4. Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

3.2) ACOSO LABORAL

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** (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

EJEMPLOS DE ACOSO LABORAL

1. Ridiculizar el trabajo de otro.
2. Amenazar en el ámbito laboral.
3. Retener, a propósito, información que es crucial para el trabajo de otro.
4. Cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, y que amenace o perjudique la situación laboral.

3.3) VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de alumnos, clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

EJEMPLOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

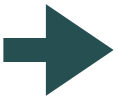
1. Gritos o amenazas.
2. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
3. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
4. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
5. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Estas conductas, se pueden dar en diferentes direcciones, pudiendo ser ejercidas por:

1. Horizontal: personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Institución.
2. Vertical descendente: una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Institución.
3. Vertical ascendente: una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Institución.
4. Mixto o complejo: una o más personas de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir, no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso.

3.4) CONDUCTAS O ACCIONES **NO** SON MOTIVO DE DENUNCIA

1. Ser evaluado o evaluada.
2. Solicitar mejoras en el desempeño.
3. Retroalimentar sobre alguna temática.
4. Delegar una tarea dentro de sus funciones.
5. Solicitar avances o información sobre algún tema laboral.



Siempre en el marco del respeto.

4) DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

ENTIDADES EMPLEADORAS

1. Velar por la confidencialidad de las denuncias y su investigación.
2. Evitar la revictimización.
3. Adoptar las medidas que resulten de la investigación.

PERSONAS TRABAJADORAS

1. Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso o violencia.
2. Cooperar en la investigación cuando le sea requerido.
3. Mantener la confidencialidad de la información.

5) DEL PROCESO DE DENUNCIA.

5.1) ¿CÓMO DENUNCIAR?

Opción 1:

Complete el formulario en el siguiente QR.

Opción 2:

1. Ingresa a www.uta.cl
2. Busca el banner de la "Dirección de Equidad y Género"
3. Ingresa a "DENUNCIA ACÁ"
4. Pincha "Registrar denuncia"
5. Completa el formulario

Ademas, se puede presentar de manera presencial en las dependencias de la Dirección de Equidad y Género, o enviar al correo electrónico **leykarin@gestion.uta.cl.**

Para mas información sobre el contenido de la denuncia, revisa el punto 8) de este informativo.

5.2) ¿QUIÉN CONOCE LA DENUNCIA?

5.3) RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y HONRA DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS.

Para garantizar un procedimiento de investigación justo, transparente y libre de vulneraciones, es importante evitar, entre otras, las siguientes conductas:

1. Vulnerar la confidencialidad del proceso.
2. Influir indebidamente en testigos o denunciantes.
3. Dilatar injustificadamente el proceso.
4. Ejercer represalias contra las personas involucradas.

La reserva de los hechos denunciados de los que se tomen conocimiento durante un proceso de investigación es fundamental para proteger la integridad de las personas involucradas y fortalecer la confianza en los procedimientos.

6) ¿CÓMO PREVENIMOS?: CONDUCTAS INCÍVICAS, SEXISMO Y PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO EN LAS RELACIONES LABORALES.

DEBEMOS EVITAR:

6.1) CONDUCTAS INCÍVICAS

Comportamientos descorteses o groseros que no poseen una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés, puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad y violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS INCIVÍCAS

1. Hablar con un tono de voz elevado u hostil.
2. No respetar las normas de un espacio.
3. No respetar los tiempos del habla.
4. Realizar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios.

6.2) SEXISMO

Cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género u orientación sexual. Son conductas que avalan los prejuicios de género tradicionales y castigan o ridiculizan a quienes desafían los estereotipos de género, y, en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS SEXISTAS

1. Burla o mofa sobre fenómenos fisiológicos que son propios de su sexo/género.
2. Chistes sexistas o discriminatorios.
3. Silenciamiento basado en el sexo o género u orientación sexual.
4. Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
5. Conductas paternalistas desde hombres hacia mujeres que incluyan expresiones o acciones que infantilicen, minimicen o les resten autonomía. Se trata de lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

DEBEMOS PROMOVER:

6.3) PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO EN LAS RELACIONES LABORALES

Se refiere a un estilo de relación interpersonal basado en el respeto, la valoración de la dignidad del otro y la construcción de entornos saludables en el ámbito laboral. Implica prácticas y relaciones que promueven la armonía, el bienestar y el desarrollo de las personas, tanto a nivel individual como colectivo.

EJEMPLOS DE BUEN TRATO

1. Prestar atención a las opiniones y sentimientos de los demás, incluso si son diferentes a las propias, y responder de manera considerada y respetuosa.
2. Apreciar el esfuerzo y la dedicación de los demás, brindando retroalimentación constructiva y celebrando los logros.
3. Promover que todas las personas reciban un trato equitativo, sin importar su género, edad, origen étnico, orientación sexual, etc.

¡RECUERDA QUE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ESTÁ COMPUESTA POR ESTUDIANTES, ACADÉMICOS/AS Y FUNCIONARIOS/AS DE GESTIÓN, QUIENES SE RELACIONAN CADA DÍA!

7. ESTRATEGIAS DE AUXILIO PSICOLÓGICO.

Canales de apoyo y auxilio psicológico disponibles en caso de necesidad:

1. Línea de Prevención del Suicidio del Gobierno de Chile: 4141 (“No estás solo, no estás sola”, disponible 24/7 desde cualquier celular).

2. Salud Responde: 600 360 7777.

3. Aplicación “Aquí Contigo”, de la Red de Salud Digital de las Universidades del Estado: https://aquicontigo.uestatales.cl/

4. Centro de Investigación, Intervención y Psicoterapia (CEINPSI) - Universidad de Tarapacá:
   - Correo electrónico:
     - ceinpsisec@gestion.uta.cl
     - ceinpsiadm@gestion.uta.cl
   - Teléfonos: +56 9 42527453 / 58 2 205002 / 58 2 205669
   - Instagram: @ceinpsi_uta

8. CONSIDERACIONES FINALES.

El compromiso con la promoción de entornos laborales seguros, inclusivos y libres de violencia, la incorporación de la perspectiva de género, junto con un enfoque preventivo y participativo, permite abordar integralmente los riesgos psicosociales que pueden derivar en acoso o violencia. Se destacan mecanismos claros de denuncia, resguardo de la privacidad, atención psicológica temprana y formación continua. Este instrumento promueve una cultura de respeto, equidad y corresponsabilidad en la erradicación de conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

Para mayor información sobre la normativa, sus alcances y aplicación, te invitamos a revisar el contenido completo disponible en la página web institucional. Para acceder, pincha **AQUÍ**.

Guía rápida

Ley N°21.643 "Ley Karin"

¿Qué busca la Ley?

Que las relaciones laborales se desarrollen en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género.

¿Qué regula?

- Acoso sexual.
- Acoso laboral.
- Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

¿A quiénes aplica?

- Funcionarias y funcionarios académicos y de gestión de planta y contrata.
- Prestadores de servicios a honorarios.
- Estudiantes que realizan práctica profesional en la Universidad de Tarapacá.

Atención psicológica temprana

Presentada la denuncia, se derivará al Programa de atención psicológica temprana.

¿Cómo denunciar?

Complete el formulario electrónico escaneando el siguiente QR.

Medidas complementarias

Se podrán adoptar medidas de resguardo respecto de las personas involucradas, según pertinencia.

¿Qué debe contener la denuncia?

- Identificación del/la denunciante y/o afectado/a.
- Información de la persona denunciada.
- Lugar de desempeño de la persona denunciada.
- Relatos de los hechos y pruebas si las hubiere.
- Medio de notificación preferente.

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