



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

INFORMATIVO N°5

Fecha, 01/10/2025

MATERIA: LEY KARIN, CANALES DE DENUNCIA, ACTIVACIÓN DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA, ESTRATEGIAS DE AUXILIO PSICOLÓGICO Y MECANISMOS PRESTADORES DE SEGURIDAD SOCIAL.

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) Del proceso de denuncia.....	5
3.1) ¿Cómo denunciar?.....	5
3.2) ¿Quién conoce la denuncia?.....	6
3.3) Resguardo de la privacidad y honra de las personas involucradas.....	6
3.4) Requisitos mínimos que debe contener la denuncia.....	6
4) Activación de Atención Psicológica Temprana y Prevención de Riesgos.....	7
4.1) Estrategias de Auxilio Psicológico (Canales de apoyo y auxilio psicológico disponibles en caso de necesidad).....	8
4.2) Acompañamientos entregados en virtud de los procedimientos de investigación iniciados por Ley 21.643.....	9
5) Consideraciones finales.....	10
6) Anexo: Guía rápida Ley Karin.....	11

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**.

Además, la normativa señala que los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

[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.

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.

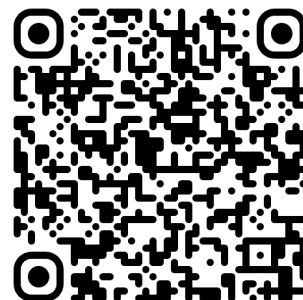
[3] Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá. Aprobado mediante Decreto Exento N°00.646/2024 de fecha 31 de julio de 2024.

3) DEL PROCESO DE DENUNCIA.

3.1) ¿CÓMO DENUNCIAR?

Opción 1:

Completar el formulario en el siguiente QR.



Opción 2:

1. Ingresar a www.uta.cl
2. Buscar el banner de la "Dirección de Equidad y Género"
3. Ingresar a "DENUNCIA ACÁ"
4. Pinchar "Registrar denuncia"
5. Completar el formulario

Opción 3:

Acercarse a la Dirección de Equidad y Género y rellenar el formulario de forma presencial.

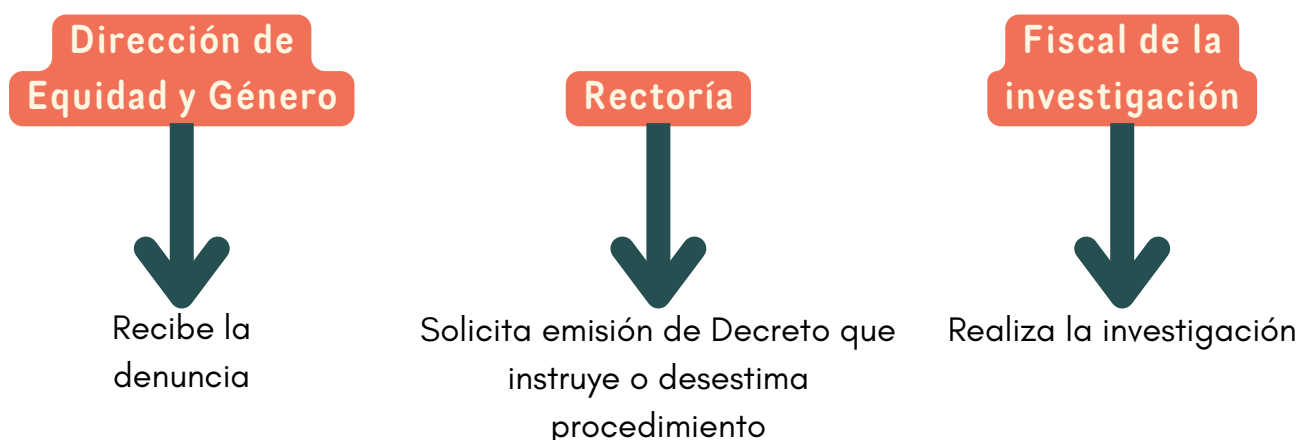
Opción 4:

Rellenar el formulario disponible en la página web de la Universidad, en el banner de la Dirección de Equidad y Género y enviarlo al correo electrónico leykarin@gestion.uta.cl

***Se recomienda el uso del QR y banner de la Dirección de Equidad y Género para el ingreso directo al Sistema Centralizado de Denuncias de la institución, lo que permite una mayor eficacia en la revisión del procedimiento.**

Para mas información sobre el contenido de la denuncia, revise el punto 3.4) de este informativo.

3.2) ¿QUIÉN CONOCE LA DENUNCIA?



3.3) 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.

3.4) REQUISITOS MÍNIMOS QUE DEBE CONTENER LA DENUNCIA

1. Identificación de la persona denunciante y/o persona afectada.
2. Información de la persona denunciada.
3. Lugar de desempeño de la persona denunciada.
4. Relatos de los hechos y pruebas si las hubiere.
5. Medio de notificación preferente.

4) ACTIVACIÓN DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

- 1 Al **aceptar la atención psicológica temprana** se gestionará:

Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT)

o

Declaración Individual de Enfermedad Profesional (DIEP)

- 2 Se realizará en el Organismo Administrador de la Ley N°16.744:



achs seguro laboral

- 3 Dicho organismo podrá iniciar una investigación externa para evaluar:

Las causas que originaron el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, con el propósito de identificar factores de riesgo y adoptar las medidas correctivas necesarias

- 4 De realizarse la investigación, el Organismo Administrador requerirá:

2 Testigos por parte del empleador

y

2 Testigos por parte de la persona trabajadora



La investigación externa, así como los testigos que solicite el Organismo Administrador, en este caso la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) no están relacionados con la investigación interna administrativa iniciada por la denuncia presentada en la Dirección de Equidad y Género.

4.1) 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 e Intervención Psicosocial (CEINPSI) - Universidad de Tarapacá:



Instagram: @ceinpsi_uta



+56 9 42527453
58 2 205002
58 2 205669



ceinpsisec@gestion.uta.cl
ceinpsiadm@gestion.uta.cl

4.2) ACOMPAÑAMIENTOS ENTREGADOS EN VIRTUD DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN INICIADOS POR LEY 21.643

Atendido que el Reglamento y los Protocolos Institucionales relacionados con la implementación de la Ley 21.643, integran los derechos y obligaciones establecidos en la Ley N°21.369, la Universidad ofrece a las personas denunciantes la posibilidad de acceder a acompañamientos especializados, los cuales pueden ser solicitados al momento de la denuncia o durante cualquier etapa del procedimiento de investigación.

Los acompañamientos son:



ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL

Otorgado por la Dirección de Equidad y Género



ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO

Otorgado por la Dirección de Equidad y Género



ACOMPAÑAMIENTO MÉDICO

Estudiantes: Otorgado por el Servicio Médico de la Dirección de Asuntos Estudiantiles

Funcionariado: Otorgado por el Centro Médico de la Facultad de Medicina



ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO

Centro de Investigación e Intervención Psicosocial (CEINPSI)

*Los procedimientos de investigación que se cursen en virtud de la Ley 21.369 y el Protocolo de actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la Universidad de Tarapacá también gozan de la facilitación de los acompañamientos señalados.

5. 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.



