



COLEGIO SAN IGNACIO
DE LA COMPAÑÍA DE JESÚS

ENTRAMOS PARA APRENDER, SALIMOS PARA SERVIR

LEY KARIRI Nº 21.643

En el SIC nos sumamos a la campaña del

**buen
trato.**



Juntos, con respeto y empatía, construimos comunidad.



LEY N° 21.643

LEY

KARIN



Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



Junio de 2024
Ministerio del Trabajo y Previsión Social

CONVENIO 190 Organización Internacional del Trabajo, para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo.

LEY KARIN 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.



1. Antecedentes generales.
2. Convenio 190 OIT.
3. Ley Karin N°21.643
4. Reflexiones finales.



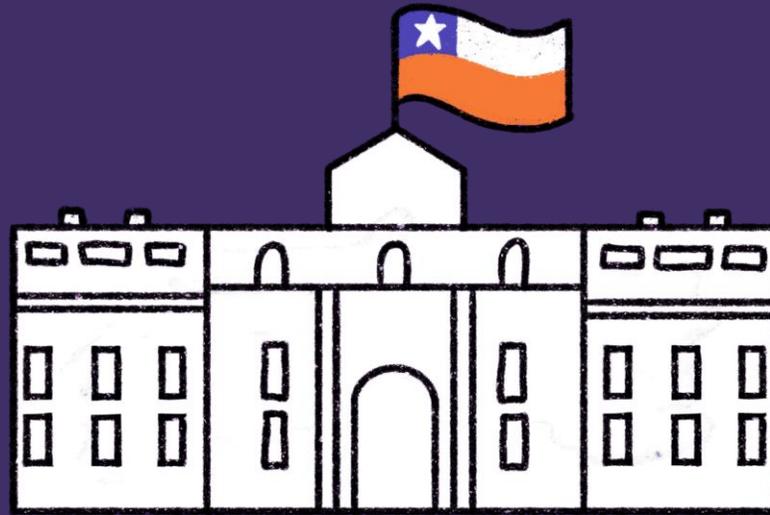
1. Antecedentes Generales

- a) La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son un problema generalizado.
- b) Necesidad de fortalecer las medidas vinculadas a la prevención y erradicación de la violencia laboral, y observarla desde distintas perspectivas.
- c) Incorporación de la perspectiva de género en la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.



Rol del Estado

Respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo.



2. Convenio 190 OIT, sobre la violencia y el acoso en el trabajo

¿A quiénes?

El Convenio protege a las y los trabajadores del sector privado y público:

- Los trabajadores asalariados, según se definen en la legislación y la práctica nacionales
- Las personas que trabajen, cualquiera que sea su situación contractual
- Las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices
- Los trabajadores despedidos
- Los voluntarios
- Las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo
- Los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador

2.1 Convenio 190 OIT, sobre la violencia y el acoso en el trabajo

¿Dónde y cuándo?

Violencia y acoso en el mundo del trabajo que ocurren:

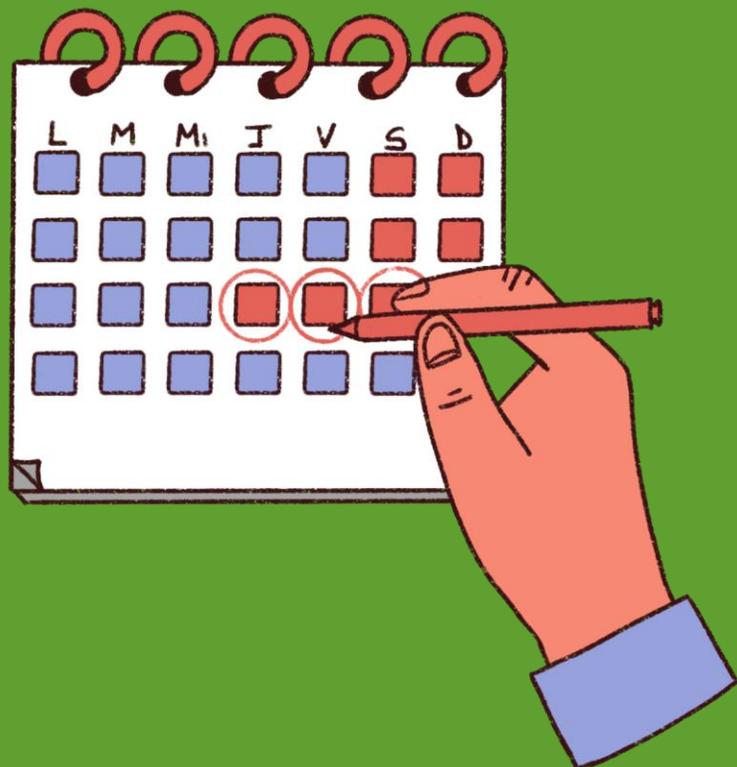
- En el lugar de trabajo
- En los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma un descanso o donde come
- En lugares donde el trabajador utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y en vestuarios
- En viajes, desplazamientos, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo
- En alojamiento proporcionado por el empleador
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

3. Ley Karin N°21.643

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.



Ley 21.463 “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”



- Promulgación 05 de enero 2024.
- Vigencia 1 de agosto de 2024.
- Reglamento circular 3813.

Entidades vinculadas con la Ley Karin

- Subsecretaría del Trabajo y Seremis.
- Subsecretaría de Previsión Social (SPS).
- Dirección del Trabajo (DT).
- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
- Mutuales.
- Dirección Nacional Servicio Civil (Nivel centralizado).

Contenido de la Ley

- 1** Regulación del acoso sexual, laboral, y la violencia en el trabajo, tanto en sector privado como en sector público
- 2** Establecimiento de un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual, y la violencia en el trabajo
- 3** Medidas de resguardo y el reconocimiento de atención psicológica temprana para las personas trabajadoras denunciantes
- 4** Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público
- 5** Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República en el procedimiento de investigación

Contenido de la Ley

Contenidos mínimos del protocolo de prevención

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales.
- **Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.**
- Las medidas para informar y capacitar a las y los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos, medidas de prevención y protección.
- **Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados.**
- Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación.

Principales modificaciones de Ley Karin con lo que existe actualmente

- Modifica la definición de Acoso Laboral
- Establece procedimiento para la denuncia de acoso laboral
- Establece plazo para la investigación de 30 días en acoso laboral
- Establece la obligatoriedad de elaborar un Protocolo de Prevención
- Establece Medidas de atención psicológica temprana

4. Reflexiones finales.

- La violencia y el acoso pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos dentro del mundo del trabajo.
- **La violencia y el acoso pueden dañar la salud, la dignidad y el bienestar de las personas en el trabajo.**
- La violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- **La violencia y el acoso, en particular para las mujeres, dificulta el acceso al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.**

El Convenio 190 OIT y la implementación de la Ley Karin, brindan una oportunidad para forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y en el respeto.





Subsecretaría
de Previsión
Social

Gobierno de Chile

Atención Psicológica Temprana: Incorporación Ley 21.643 en el servicio



Ley 21.643 - Atención psicológica temprana

Publicada el 15 de enero de 2024 en el Diario Oficial, modifica el Código del Trabajo abordando la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo. Esta ley entra en vigencia el 01 de agosto de 2024.

1. Objetivo de la atención psicológica temprana

El objetivo de atención psicológica temprana será otorgar la primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de un incidente cuya consecuencia es exclusivamente de carácter psíquico.

Se entenderá por programa de intervención temprana como un conjunto de actividades relacionadas con la aplicación de psicología para el manejo del trauma y emergencias, que deberá desarrollar acciones reactivas y preventivas, ante situaciones violentas o altamente disruptivas que afecten el ámbito laboral, compuesto por un equipo profesional especializado en psicología.

La atención psicológica temprana otorgada es una herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la persona y la derivación que debe realizar el empleador (por un evento de acoso o violencia) las que son parte de las medidas de resguardo o protección que éste debe adoptar respecto de la persona trabajadora afectada, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.

2. Alcance

La atención psicológica temprana se otorgará a personas trabajadoras que hayan sufrido acciones de violencia y acoso ejercidas por otras personas que se desempeñen en un mismo lugar de trabajo, tengan o no el mismo empleador, que hayan sufrido violencia y acoso ejercido por usuarios, clientes, u otras personas con los que tengan una relación comercial o de servicio en el lugar de trabajo. Según la circular 3813, se definen los siguientes conceptos:

Atención Psicológica Temprana: Incorporación Ley 21.643 en el servicio

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...”

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... además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral...”

Violencia en el trabajo: “...ejercidas 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 clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros...”

3. Unidad de intervención en crisis (UIC)

Unidad operativa especializada compuesta de psicólogos/as, que presta apoyo a personas que trabajan en nuestras empresas afiliadas, que se han visto enfrentados a situaciones violentas o altamente disruptivas que afectan el ámbito laboral.

El objetivo de la unidad es entregar acompañamiento psicológico rápido, oportuno y especializado, que busca prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales asociadas a la salud mental ante la exposición de trabajadores a hecho de violencia externa o situaciones de alta complejidad.

El servicio de la Unidad de Intervención en Crisis se despliega a lo largo de todo el territorio nacional. Según las características del evento, se podrá accionar tanto presencialmente como a través de canales que permitan la atención remota. El procedimiento para activar la atención psicológica temprana es el siguiente:

4. Activaciones por Ley Karin

La UIC atenderá los eventos de acoso laboral y sexual, además de la violencia en el trabajo, a partir de un protocolo específico para la recepción y tratamiento de estos casos, según lo definido en la circular n° 3813 publicada por la SUSESO.

En base a la solicitud de asistencia por Ley Karin, esta se entregará de manera eficiente y oportuna al trabajador que se vió directamente afectado por acoso laboral, sexual o violencia laboral. En este contexto, recibirá asistencia en centro de salud Achs respecto a atención psicológica temprana, ejecutada por un equipo de psicólogos especializados en contención del trauma y manejo de la emergencia. **Esta atención será realizada de manera remota para posteriormente ser derivado a centro de salud Achs.**

Adicionalmente, la UIC realizará contención a los trabajadores de segunda línea, estos son los que presenciaron de manera indirecta la agresión o acoso y también que pudieron haber prestado acompañamiento al trabajador expuesto (Ej.: *quienes brindan el apoyo, primera contención y/o coordinación*).

El responsable de la empresa debe activar el servicio de la UIC a través del 1404, donde se solicitaran los siguientes datos de coordinación: Resumen del evento; Nombre y rut de empresa; Número de afectados de primera y segunda línea; nombre de los afectados, Rut, teléfonos y correos de contacto. El resumen del proceso de activación del servicio corresponde al siguiente:

Atención Psicológica Temprana: Incorporación Ley 21.643 en el servicio

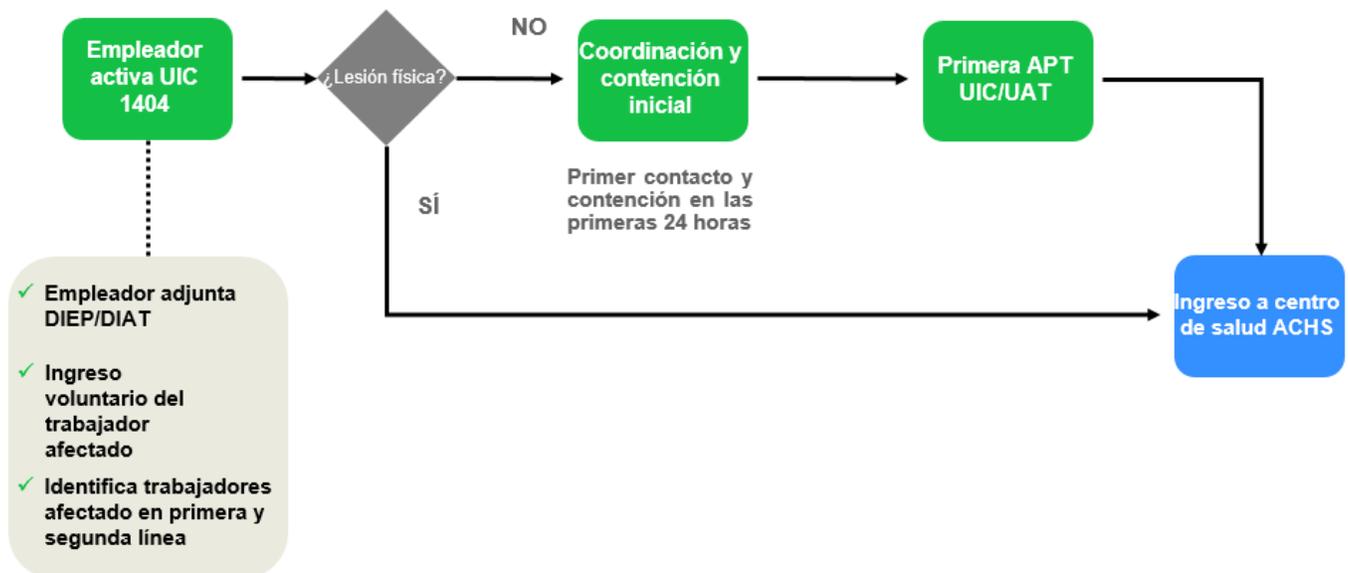


La asistencia a estas actividades de contención es voluntaria y debe ser ofrecida por el empleador al trabajador que haya presentado una denuncia. Para los trabajadores afectados directamente por el evento de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la atención psicológica temprana será solo una, para su posterior tratamiento en centro de salud Achs.

Respecto a los trabajadores de segunda línea, el número de máximo de atenciones que la UIC puede brindar es de hasta tres asistencias.

Para los trabajadores afectados directamente por algún evento contenido en la Ley Karin la empresa debe emitir, junto con la activación de la UIC, la DIAT (denuncia individual de accidentes del trabajo) o DIEP (denuncia individual de enfermedad profesional) según corresponda.

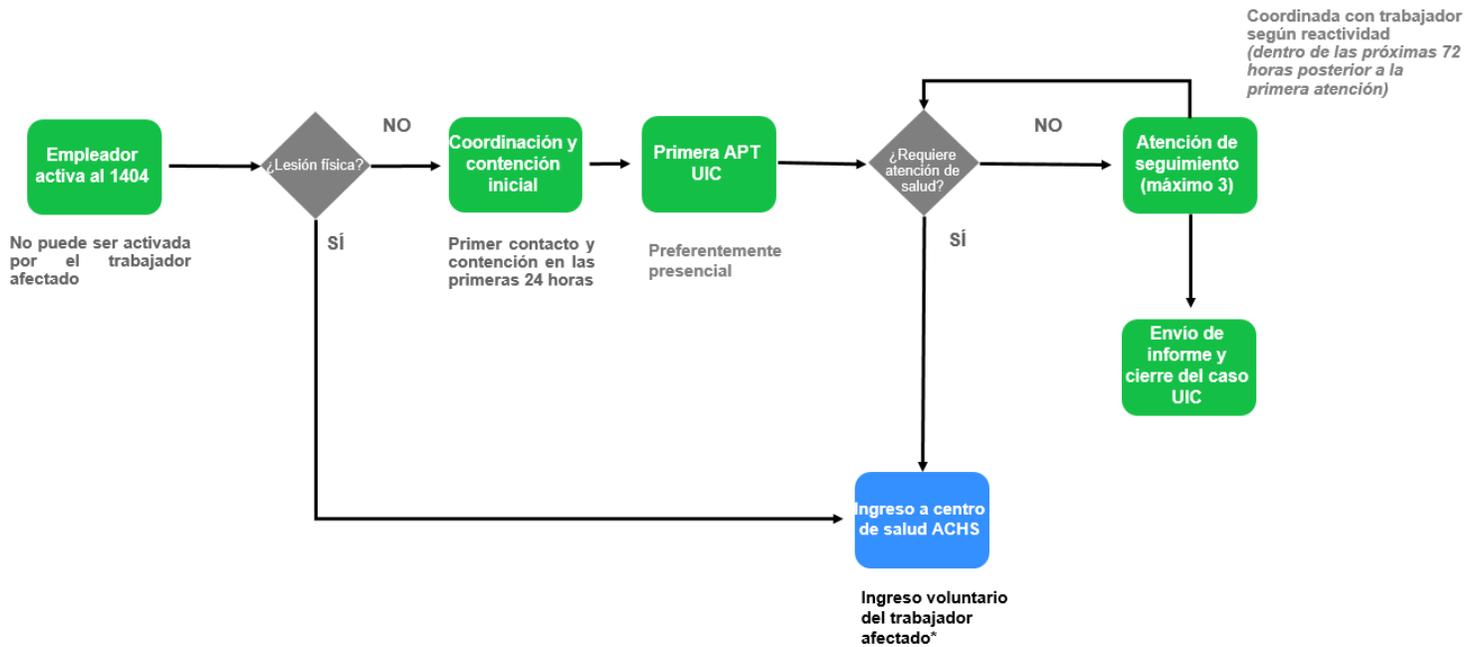
*Evento violencia tipo II y violencia tipo III



Atención Psicológica Temprana: Incorporación Ley 21.643 en el servicio

Anexos

1. Flujo activación violencia tipo I (No ley Karin)



Atención Psicológica Temprana: Incorporación Ley 21.643 en el servicio

2. Formas de atención para segunda línea

El servicio de la UIC busca ser brindado con la mayor celeridad posible para poder tener un mayor impacto en cada colaborador afectado por la situación de alta complejidad. En este sentido, dependiendo del tipo de situación disruptiva que expone a los colaboradores, se buscará una correcta correlación entre la forma de atención y los plazos que se manejan para la misma. Es por esto que el servicio se puede entregar en las siguientes modalidades:

Atención presencial

Atenciones en el lugar de trabajo u otro que permita una desconexión por parte del colaborador al momento de que el especialista brinde las atenciones de contención

Atención telefónica

En casos donde la atención presencial no sea factible por disponibilidad de un espacio adecuado o por la disponibilidad del colaborador/es afectado/s, se puede realizar la contención y seguimiento de manera telefónica para asegurar su entrega de forma oportuna y eficaz.

Atención telemática

De igual forma que la atención telefónica, el especialista podrá realizar contenciones y seguimiento de manera telemática (video llamada) para asegurar la asistencia pertinente según ocurrencia del evento de alta complejidad.

Atención Psicológica Temprana: Incorporación Ley 21.643 en el servicio

3. Sobre la contención entregada

La atención psicológica temprana se enmarca en técnicas actualizadas de contención psicológica basadas en evidencia científica, generada por profesionales de la psicología especializados en dichas técnicas. Así como, en la entrega de herramientas para el manejo sintomático posterior.

Se basa en la entrega de elementos que permitan al trabajador el adecuado uso de sus recursos psicológicos y, encuentra su fundamento teórico en las guías clínicas de trauma psíquico, que definen una etapa inicial en que, para la gran mayoría de los expuestos a eventos traumáticos, se puede realizar una observación y seguimiento activo durante la primera etapa, siempre y cuando no existan factores de riesgo.

La bibliografía es coincidente en señalar la observación y seguimientos activos durante las primeras 72 horas, como superiores a las intervenciones inmediatas en pacientes que no presentan síntomas graves al momento de la evaluación (APA y NICE).

La primera función del psicólogo es realizar un Triage Psicológico a los trabajadores que vivenciaron el hecho, guiándose por los Criterios Diagnósticos del DSM-5, que permiten evaluar si el nivel de estrés que experimentó el o los trabajadores generan un nivel de malestar psicológico que le impiden realizar sus funciones de forma segura para sí como para terceros, y la necesidad de requerir evaluación médica.

En virtud de la definición anterior, y considerando su desenvolvimiento en el ámbito de la psicología del trauma, la UIC no realiza diagnóstico, tratamiento u otro acto médico, sino que evalúa el nivel de compromiso cognitivo, síntomas y signos resultantes del evento y, en base a ello, efectúa una derivación a la agencia ACHS más cercana o al Hospital del Trabajador, en caso de requerirlo.

Una vez finalizada la intervención de la UIC, se pueden presentar dos escenarios, según lo que se señala en los párrafos anteriores: el primero, con derivación para evaluación médica; el segundo, realizar seguimiento post 72 horas de realizada la primera orientación psicológica. Se envía informe descriptivo a la empresa en el que se consignan los trabajadores que participaron y una visión general, no individualizada, del estado del equipo, indicando en este informe, además, los nombres de los colaboradores que fueron derivados a evaluación médica, sin detalles, esto último con el fin de asegurar que la persona afectada reciba atención rápida y oportuna.

La Unidad de Respuesta Temprana no aplica en los siguientes casos

- a) Embarazadas son derivadas de forma inmediata, una vez vivenciado el hecho. Bandera roja.
- b) Riesgo para él o para otros: especialmente la suicidalidad y la ideación homicida.
- c) Otros síntomas que ameritan evaluación especializada rápida en las primeras 24-48 hrs., son:
 - Elementos disociativos
 - Síntomas psicóticos
- d) Accidentes de tránsito:
 - Accidente de tránsito en que se ve involucrado conductor del vehículo con resultado de muerte para tercero o terceros.
 - Accidente de tránsito en que se ve involucrado el conductor, quedando con riesgo vital tercero o terceros.
 - Accidente de tránsito en que se ve involucrado el conductor, quedando con lesiones graves a gravísimas de terceros
- e) En caso de delito de Secuestro.

Atención Psicológica Temprana: Incorporación Ley 21.643 en el servicio

4. Preguntas frecuentes

Si se conoce un hecho de violencia o acoso, pero el afectado no quiere denunciar, ¿Qué podemos hacer?

La denuncia puede ser realizada tanto por el afectado como por un tercero, lo que gatillará las siguientes medidas según el protocolo interno del empleador.

Respecto a la atención psicológica temprana, esta siempre es opcional y se debe ofrecer al afectado, quien podrá definir si la recibe o no.

Si la denuncia no se realiza, ¿se puede entregar la atención psicológica temprana desde la UIC?

La denuncia a través del canal interno dispuesto por el empleador o directamente en la DT, no será requisito para que el trabajador reciba la atención psicológica temprana. La existencia de la denuncia permitirá al empleador activar los procedimientos descritos en su protocolo interno y, adicionalmente, poder entregar mayor información a la UIC respecto al evento, lo que favorecerá a evitar la revictimización del colaborador o colaboradora afectada.

Para el caso de las atenciones por Ley Karin, el empleador tendrá que entregar la DIEP o DIAT al momento de solicitar la atención psicológica temprana.

¿Cuándo no aplica la activación de la UIC?

Los casos que no aplican para la contención por parte de la UIC corresponden a los eventos no relacionados al contexto laboral o prestación de servicios y los casos que han presentado violencia física. Estos últimos tienen que hacer ingreso directo a centro de salud Achs para evaluar el estado físico del trabajador afectado. En caso que corresponda, las prestaciones psicológicas serán entregadas en centro de salud Achs.

¿La atención por Ley Karin generará un informe posterior a la atención?

Los trabajadores atendidos por ley Karin serán atendidos en centro de salud Achs, donde se evaluará el estado psicológico de la persona de manera que permita identificar la necesidad de otorgar apoyo en salud mental posterior a la atención psicológica temprana. En este caso, salud informará mediante los canales habituales la calificación del hecho.

Las atenciones de trabajadores de segunda línea, al no requerir DIEP o DIAT, finalizarán con el respectivo informe UIC.

¿Cómo se activa el servicio de la atención psicológica temprana?

Se debe realizar a través del 1404, opción 3. Con la información entregada durante el contacto, el equipo central de la UIC contactará al solicitante para proceder con el proceso de coordinación de las atenciones psicológicas tempranas.

Atención Psicológica Temprana: Incorporación Ley 21.643 en el servicio

¿Qué información se necesita para activar el servicio de la UIC?

Al solicitante del servicio se le consultará el nombre y rut de la empresa, datos de contacto para la posterior coordinación del servicio, número de personas afectadas y un resumen del evento por el que se activa. Es relevante poder diferenciar las personas de primera y segunda línea para organizar eficazmente las atenciones (definición en lámina 7).

Para los casos asociados a [acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo](#), el [empleador deberá remitir la DIEP o DIAT](#) para dar inicio al proceso de atención psicológica temprana. En este caso, el trabajador siempre será derivado a salud posterior a la primera contención psicológica.

¿Todo proceso de atención por Ley Karin implicará la atención por la dupla de especialistas en centro de salud Achs?

El colaborador que se ha visto afectado por algún evento asociado a Ley Karin será evaluado en agencia de salud ACHS, donde se identificará la existencia del alto impacto emocional. Si este último está presente, se programará su posterior apoyo a través de la dupla de especialistas en salud mental.

5. Ejemplo activación Ley Karin

Caso practico Ley Karin desde atención temprana y asistencia UIC

Profesional de la salud que es violentado por paciente será atendido por la unidad de atención temprana de manera remota.

Principal afectado directo = Primera línea



Los colegas que presencian la agresión, contienen al trabajador e informan de la agresión que sufre su colega serán atendidos por la UIC.

Presencian agresión = segunda línea

Si hay trabajadores que se enteran de la agresión al colega pero no estuvieron presentes ni asistieron al colega, no reciben asistencia Achs (no ley)



v **Kari**



COLEGIO SAN IGNACIO
DE LA COMPAÑÍA DE JESÚS

ENTRAMOS PARA APRENDER, SALIMOS PARA SERVIR

¡GRACIAS!

En el SIC nos sumamos a la campaña del

**buen
trato.**



Juntos, con respeto y empatía, construimos comunidad.