

ORD.N° : PIN-OO-00560-2024

ANT. : LEY N°21.643 DE 2024 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.

MAT. : INFORMA LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 21.643 "LEY KARIN" EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

SANTIAGO, 19/07/2024

**A : SUBSECRETARIOS/AS Y JEFES / JEFAS DE SERVICIOS
SEGÚN DISTRIBUCIÓN**

DE : DIRECTOR NACIONAL SERVICIO CIVIL

Junto con saludar, informo a Ud. los lineamientos a considerar para la implementación de la Ley N° 21.643 sobre Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, también llamada [Ley Karin](#) que entrará en vigencia el 01 de agosto del presente año.

Esta ley tiene por finalidad mejorar los mecanismos vinculados a las acciones de prevención, investigación y sanción, modificando el Código del Trabajo, la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, ley N°18.575, el Estatuto Administrativo, ley N°18.834 y el Estatuto Administrativo de los funcionarios municipales, ley N° 18.695.

1. Antecedentes

La Dirección Nacional del Servicio Civil ha desarrollado diversas estrategias y acciones para la promoción del buen trato laboral a partir de Instructivos Presidenciales de los años 2006, 2013, 2015 y 2018, además de las Normas de Aplicación General impartidas a través de las Resoluciones N°1 y N°2, ambas del 2017.

En lo específico, la Norma de Aplicación General de Ambientes Laborales y Calidad de Vida, publicada el 2017, contempla un Programa de Calidad de Vida Laboral que incluye cuatro (4) instrumentos a elaborar y dar cumplimiento por parte de las instituciones de la Administración Central del Estado:

1. Evaluaciones regulares del estado de los ambientes laborales.
2. Protocolo de Conciliación.
3. Procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
4. Planes anuales de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

2. Ley N°21.643 (Ley Karin)

La nueva normativa, destaca que 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. Refuerza y complementa conceptos importantes relacionados a estas conductas, como los siguientes:

a) El 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.

b) El 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.

c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, 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.

Entre otras materias, incorpora nuevas conceptualizaciones de conductas de violencia, haciendo alusión a: Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual (VALS). En este sentido y anterior a la ley, las conceptualizaciones referían a Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual (MALS).

3. Instrumentos a relevar

En lo que involucra a los servicios públicos de la Administración del Estado, establece un instrumento denominado Protocolo de Prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y modifica algunas normas relacionadas a los procedimientos disciplinarios de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual y laboral y violencia en el trabajo.

3.1 Protocolo de Prevención: refuerza, entre otros aspectos, un enfoque preventivo que estaba ausente en la regulación, estableciendo medidas referidas a resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación. Los servicios deberán contar con este instrumento 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.

Este Protocolo, deberá, a lo menos, incorporar:

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en punto anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.
- Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Para mayor información respecto a este Protocolo, revisar la Circular N° 3813 de 2024 [Circular](#) de la Superintendencia de Seguridad Social referida a la "Asistencia Técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643. La Superintendencia, a través de esta circular, entregó las directrices que deben contemplar las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica ya señalada. Además, indica que las instituciones de la Administración del Estado podrán solicitar la asistencia técnica de los organismos administradores de la ley N° 16.744 para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la sensibilización y difusión.

Los servicios públicos podrán encontrar en el Anexo N°3 de la circular referida, un Modelo de Protocolo de Prevención de la violencia en el trabajo, del acoso laboral y sexual y otros instrumentos de referencia, para su elaboración e implementación.

3.2 Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual y laboral. Respecto de este procedimiento, se deberá:

- Modificar las tipificaciones de las conductas y considerar medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos.
- Definir medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias y mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.
- Considerar que la denuncia de la persona afectada deberá hacerse por escrito y conforme al artículo 90 B del Estatuto Administrativo.
- Contemplar que la persona designada como fiscal, una vez recibida la denuncia, debe adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Adoptar medidas, por parte del fiscal, entre otras, la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada, proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.
- Designar preferentemente como fiscal a personas que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Es importante consignar que en las acciones desarrolladas por las instituciones se considere debidamente la participación de los funcionarios, funcionarias y sus asociaciones

Cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso que correspondan.

Con todo, las jefaturas de los servicios públicos, de acuerdo al Estatuto Administrativo, deben desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

4. Difusión, asistencia técnica y capacitación para la implementación de la ley

Para sensibilizar y difundir esta nueva normativa, el Servicio Civil ha participado y realizado reuniones y webinars con jefaturas de servicio, asesoras ministeriales de género, jefaturas y equipos de gestión y desarrollo de personas, asociaciones de funcionarios y funcionarias, entre otros. En estas instancias se ha contado con la participación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Superintendencia de Seguridad Social y la Contraloría General de la República.

También se está desarrollando un trabajo mancomunado con los organismos administradores de la ley N° 16.744, con el propósito de que conozcan lo realizado por los servicios públicos en estas materias y las acciones que ha impulsado el Servicio Civil, además de acordar una mirada común para la asistencia técnica a los servicios públicos en estas materias, y conocer en detalle la entrega de la asistencia psicológica temprana a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. En la actualidad, se han agendado reuniones técnicas entre los organismos administradores y los servicios públicos con la participación del Servicio Civil.

Por su parte la Subsecretaría de Previsión Social ha dispuesto una página web que contiene información, normativa, instrumentos, preguntas frecuentes y otros dispositivos que permiten profundizar en los diferentes alcances, contenidos, obligaciones y cumplimientos que deben tener en cuenta las organizaciones, considerando sector público y privado en el marco de la Ley Karin: <https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/> .

En este contexto, quisiera reiterar la invitación a participar en PREVENIR 2024, Programa de formación impulsado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Civil. Su propósito es proporcionar a las funcionarias y funcionarios públicos herramientas y conocimientos para eliminar sesgos, cerrar brechas de género y erradicar todo tipo de discriminación en el Estado. El programa considera cursos específicos en temáticas de prevención, denuncia y sanción del acoso sexual y laboral. Su implementación es a través de la plataforma de formación <https://campus.serviciocivil.cl/> con siete cursos asincrónicos.

Dada la relevancia de esta temática le instamos a que extienda esta invitación de formación, especialmente, a las jefaturas y equipos de las Áreas Jurídica y Fiscalía, y a las personas que podrían ejercer como fiscales en los procesos de investigación. La inscripción se realiza por medio del o la encargada de capacitación de cada servicio.

Esperamos que estos lineamientos puedan apoyar el quehacer de su institución en esta importante materia. Creemos firmemente que trabajar para tener espacios libres de violencia, que sean compatibles con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, impactará positivamente en la labor de las funcionarias y funcionarios públicos, y, en consecuencia, en entregar mejores servicios a la ciudadanía.

Se despide atentamente de usted,



FELIPE MELO RIVARA
DIRECTOR NACIONAL

SGM/FSD/LPA/IAS

Distribución:

1. Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo
2. Agencia de Calidad de la Educación
3. Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera
4. Agencia Nacional de Inteligencia
5. Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo
6. Caja de Previsión de la Defensa Nacional
7. Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud
8. Centro de Referencia de Salud de Maipú
9. Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente
10. Comisión Chilena de Energía Nuclear
11. Comisión Chilena del Cobre
12. Comisión Nacional de Energía
13. Comisión Nacional de Riego
14. Comisión para el Mercado Financiero
15. Consejo de Defensa del Estado
16. Consejo de Rectores
17. Consejo Nacional de Televisión
18. Corporación de Fomento de la Producción
19. Corporación Nacional de Desarrollo Indígena
20. Defensoría Penal Pública
21. Dirección Administrativa de la Presidencia de la República
22. Dirección de Aeropuertos
23. Dirección de Arquitectura
24. Dirección de Compras y Contratación Pública
25. Dirección de Contabilidad y Finanzas
26. Dirección de Educación Pública
27. Dirección de Obras Hidráulicas
28. Dirección de Obras Portuarias
29. Dirección de Planeamiento
30. Dirección de Presupuestos
31. Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

32. Dirección de Vialidad
33. Dirección del Trabajo
34. Dirección General de Aeronáutica Civil
35. Dirección General de Aguas
36. Dirección General de Concesiones de Obras Públicas
37. Dirección General de Crédito Prendario
38. Dirección General de Movilización Nacional
39. Dirección General de Obras Públicas
40. Dirección General de Promoción de Exportaciones
41. Dirección Nacional de Fronteras y Límites
42. Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas
43. Fiscalía Nacional Económica
44. Fondo de Solidaridad e Inversión Social
45. Fondo Nacional de Salud
46. Gendarmería de Chile
47. Instituto Antártico Chileno
48. Instituto de Desarrollo Agropecuario
49. Instituto de Previsión Social
50. Instituto de Salud Pública de Chile
51. Instituto de Seguridad Laboral
52. Instituto Nacional de Deportes de Chile
53. Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala
54. Instituto Nacional de Estadísticas
55. Instituto Nacional de Hidráulica
56. Instituto Nacional de la Juventud
57. Instituto Nacional de Propiedad Industrial
58. Junta de Aeronáutica Civil
59. Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
60. Junta Nacional de Jardines Infantiles
61. Oficina de Estudios y Políticas Agrarias
62. Parque Metropolitano
63. Secretaría y Administración General de Hacienda
64. Secretaría y Administración General de Justicia
65. Secretaría y Administración General de Minería
66. Secretaría y Administración General de Obras Públicas
67. Secretaría y Administración General de Transportes
68. Secretaría y Administración General y Servicio Exterior
69. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Antofagasta
70. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Arica y Parinacota
71. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama
72. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
73. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Coquimbo
74. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de La Araucanía
75. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Los Lagos
76. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Los Ríos
77. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena
78. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Tarapacá
79. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Valparaíso
80. Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Ñuble
81. Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Biobío
82. Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins
83. Servicio Administrativo del Gobierno Regional del Maule
84. Servicio Administrativo del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago
85. Servicio Agrícola y Ganadero
86. Servicio de Evaluación Ambiental
87. Servicio de Gobierno Interior
88. Servicio de Impuestos Internos
89. Servicio de Registro Civil e Identificación
90. Servicio de Salud Aconcagua
91. Servicio de Salud Antofagasta
92. Servicio de Salud Araucanía Norte
93. Servicio de Salud Araucanía Sur
94. Servicio de Salud Arauco
95. Servicio de Salud Arica y Parinacota
96. Servicio de Salud Atacama
97. Servicio de Salud Aysén
98. Servicio de Salud Biobío
99. Servicio de Salud Chiloé
100. Servicio de Salud Concepción
101. Servicio de Salud Coquimbo
102. Servicio de Salud del Reloncaví

103. Servicio de Salud Los Ríos
104. Servicio de Salud Magallanes
105. Servicio de Salud Maule
106. Servicio de Salud Metropolitano Central
107. Servicio de Salud Metropolitano Norte
108. Servicio de Salud Metropolitano Occidente
109. Servicio de Salud Metropolitano Oriente
110. Servicio de Salud Metropolitano Sur
111. Servicio de Salud Metropolitano Sur-Oriente
112. Servicio de Salud O'Higgins
113. Servicio de Salud Osorno
114. Servicio de Salud Talcahuano
115. Servicio de Salud Tarapacá
116. Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
117. Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota
118. Servicio de Salud Ñuble
119. Servicio de Tesorerías
120. Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano
121. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta
122. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Arica y Parinacota
123. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Atacama
124. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
125. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Coquimbo
126. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de La Araucanía
127. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Lagos
128. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Ríos
129. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Magallanes y de la Antártica Chilena
130. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Tarapacá
131. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso
132. Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Ñuble
133. Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Biobío
134. Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
135. Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Maule
136. Servicio Local de Educación Pública Andalíen Sur
137. Servicio Local de Educación Pública Atacama
138. Servicio Local de Educación Pública Aysén
139. Servicio Local de Educación Pública Barrancas
140. Servicio Local de Educación Pública Chinchorro
141. Servicio Local de Educación Pública Colchagua
142. Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía
143. Servicio Local de Educación Pública Gabriela Mistral
144. Servicio Local de Educación Pública Huasco
145. Servicio Local de Educación Pública Iquique
146. Servicio Local de Educación Pública Licancabur
147. Servicio Local de Educación Pública Llanquihue
148. Servicio Local de Educación Pública Magallanes
149. Servicio Local de Educación Pública Maule Costa
150. Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera
151. Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera
152. Servicio Local de Educación Pública Valparaíso
153. Servicio Médico Legal
154. Servicio Nacional de Aduanas
155. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
156. Servicio Nacional de Geología y Minería
157. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género
158. Servicio Nacional de Menores
159. Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
160. Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres
161. Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia
162. Servicio Nacional de Turismo
163. Servicio Nacional del Adulto Mayor
164. Servicio Nacional del Consumidor
165. Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
166. Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol
167. Subsecretaría de Agricultura
168. Subsecretaría de Bienes Nacionales
169. Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
170. Subsecretaría de Defensa
171. Subsecretaría de Derechos Humanos
172. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
173. Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño
174. Subsecretaría de Educación

175. Subsecretaría de Educación Parvularia
176. Subsecretaría de Educación Superior
177. Subsecretaría de Energía
178. Subsecretaría de Evaluación Social
179. Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género
180. Subsecretaría de la Niñez
181. Subsecretaría de las Culturas y las Artes
182. Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
183. Subsecretaría de Prevención del Delito
184. Subsecretaría de Previsión Social
185. Subsecretaría de Redes Asistenciales
186. Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales
187. Subsecretaría de Salud Pública
188. Subsecretaría de Servicios Sociales
189. Subsecretaría de Telecomunicaciones
190. Subsecretaría de Turismo
191. Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo
192. Subsecretaría del Deporte
193. Subsecretaría del Interior
194. Subsecretaría del Medio Ambiente
195. Subsecretaría del Patrimonio Cultural
196. Subsecretaría del Trabajo
197. Subsecretaría General de Gobierno
198. Subsecretaría General de la Presidencia
199. Subsecretaría para las Fuerzas Armadas
200. Superintendencia de Casinos de Juego
201. Superintendencia de Educación
202. Superintendencia de Educación Superior
203. Superintendencia de Electricidad y Combustibles
204. Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
205. Superintendencia de Pensiones
206. Superintendencia de Salud
207. Superintendencia de Seguridad Social
208. Superintendencia de Servicios Sanitarios
209. Superintendencia del Medio Ambiente
210. Unidad Administradora de los Tribunales Tributarios y Aduaneros
211. Unidad de Análisis Financiero

C.c.:

- Jefatura de Gestión de Personas según lista de distribución
Equipo Desarrollo y Programas
División de Gestión y Desarrollo Institucional
División Jurídica y Asuntos Institucionales
Oficina de partes
Área Gestión y Proyectos



El presente documento ha sido suscrito por medio de firma electrónica avanzada en los términos de la Ley 19.799 (Sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma), siendo válido de la misma manera y produciendo los mismos efectos que los expedidos por escrito y en soporte de papel, con firma convencional.

El documento original está disponible en la siguiente dirección url:<https://digital.serviciocivil.cl/validar/?key=192716561&hash=cda97>