



INFORME

ANÁLISIS DE PROPUESTA DE APLICACIÓN LEY N°21.643 DEL 2024, LEY KARIN EN UNIVERSIDAD DE CHILE

El presente informe es un análisis a partir de la presentación que la DGDP hiciera el 17 de julio a la directiva de la Asociación de Académicas y Académicos de la Universidad de Chile a raíz de la entrada en vigencia de la ley 21.643, el próximo 1 de agosto, en el marco de la armonización de la legislación laboral en materias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, después de la ratificación del Convenio 190 de la OIT, que Chile lo hiciera el 8 de marzo del año 2023.

La violencia en el trabajo ha sido reconocida como uno de los problemas sociales emergentes que mayor preocupación provoca por su creciente magnitud, impacto y consecuencias a nivel personal, organizacional y social. Ha sido considerada la nueva epidemia del siglo XXI en tanto se presenta como una “plaga silenciosa” que socava la salud e integridad de las personas (Chappell & Di Martino, 2006; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2004 (La Tercera.com))

La Ley Karin como el Convenio 190 de la OIT viene a cambiar la forma en que se aborda en nuestro país el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, hacia una que esté enfocada en la prevención, en la investigación efectiva y oportuna, y en la sanción de estos hechos que sucedan, ya sea en el sector público o en el privado. Nadie queda afuera. (BCN, Historia de la Ley)

La nueva ley 21.643, llamada ley Karin, hace honor a Karin Salgado, Técnico en Enfermería Nivel Superior, quien se quitó la vida el 12 de noviembre de 2019, dejando una nota en la que relató la experiencia de acoso laboral que sufrió en el Hospital Herminda Martín de Chillán, por haber declarado como testigo en un sumario administrativo a raíz de lo cual sufrió una serie de humillaciones y prácticas administrativas hostiles de parte de sus autoridades. Esa ley persigue institucionalizar medidas concretas y eficaces para prevenir y evitar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el espacio de trabajo y, para que cuando sucedan este tipo de conductas, se investiguen y sancionen como corresponde, a saber, según la ley, con la destitución. La hermana de Karin dijo el día en que se promulgo la ley “ésta es una ley que va a salvar vidas”, lo que sólo ocurrirá dependiendo de las medidas que las instituciones sean capaces de adoptar y hacer cumplir.

La evidencia desde hace varias décadas nos muestra que la violencia en el trabajo en todas sus formas es uno de los principales problemas interpersonales que se desarrollan en el mundo laboral, y que en ocasiones produce tal impacto que genera daños irreparables en la salud mental de quienes lo sufren, llegando incluso a atentar contra su vida.

Estos cambios introducidos por la normativa obligan a las distintas instituciones y empresas a evaluar su regulación interna y a generar los ajustes necesarios con miras a dar cumplimiento a esta nueva regulación. En muchos casos será clave la modificación de reglamentos internos y la creación de políticas de prevención y actuación frente a conductas que se encuentren dentro de aquellas reguladas por esta ley.

Como asociación de trabajadoras y trabajadores académicos valoramos la disposición de la DGGP para poder hacer comentarios y recomendaciones para la implementación de ley Karin, basadas en nuestra experiencia como dirigentes(as) en el acompañamiento a colegas que han sido víctimas de acoso laboral y sexual o que han vivido situaciones de violencia por parte de terceros sin vínculo laboral con la institución. Además de haber visto con impotencia cómo académicas(os) jóvenes han renunciado a la Universidad para poder seguir en otras sus sueños de ser académicos(as).

Agradecemos que en la presentación de la directora de la DGGP se haya explicitado que en conformidad a lo dispuesto en la ley 19.296, las Asociaciones de Funcionarios(as) y Académicos(as) podrán recabar información sobre el accionar de la Universidad y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios, en particular referente a los programas prevención de los riesgos establecidos en presente protocolo y su mejoramiento.

Por otro lado, cabe señalar que la participación de las entidades sindicales (lo que incluye a las asociaciones de funcionarios en la administración pública) en la elaboración del protocolo e implementación está expresamente indicada en la CIRCULAR N° 3813 de la SUSESO.

En esta etapa, desde nuestro rol sindical, nuestra intención es aportar a la elaboración de la modificación del Protocolo de Denuncia que ya existía en nuestra universidad y que se venía aplicando hace más de 5 años y que hoy se amplía. Además del Protocolo de Prevención desde una perspectiva de derechos basada en la evidencia y nuestros aprendizajes. Esperamos que nuestras reflexiones, fundamentos y propuestas sean consideradas en la propuesta final. Así como las de las otras Asociaciones y Organizaciones sindicales, que habría sido deseable haber tenido una etapa de proceso colectivo ya que todos dependemos del mismo empleador y formamos parte de esta comunidad universitaria.

CONSIDERACIONES GENERALES

En los últimos dos años, a partir de nuestras experiencias, nos propusimos como Asociación realizar no solo asesoría sino acompañamiento a académicos y académicas, que nos reportaban sobre maltrato, acoso laboral, sexual o violencia de género. Fuimos identificando causas específicas, más allá de los reportado genéricamente como factores

psicosociales, éstas se relacionaban directamente con la calificación académica, con la evaluación académica, competitividad, entre otras. De los relatos de las experiencias, fueron emergiendo causas como: sobre exigencias a académicas con tareas de cuidados, sobrecargas, calificaciones en lista 2, lista 1, discriminaciones. Fuimos aprendiendo, cuáles eran sus necesidades, las vivencias y experiencias de injusticias vividas por nuestros colegas, lo que nos hace estar preocupados(as) a partir del momento mismo de la denuncia y todo el posterior proceso investigativo, donde un número no menor de casos son desestimados una vez que ingresan a la plataforma de denuncias jurídica, además de que el Protocolo actual fija 7 días para determinar las medidas cautelares con el objeto de proteger a las víctimas.

En este proceso aprendimos también que los abogados de algunas facultades se inhibieron de toda medida cuando las denuncias pasaron a la Unidad Especializada dependiente del Dpto. Jurídico del Nivel Central. Ni siquiera colaboraban para averiguar ante las consultas de algún(a) académico(a) en qué etapa iba el proceso o qué medida cautelar se había dictado. Esto dejaba a las víctimas en mucho desamparo y en soledad, buscando respuestas en las Encargadas o directoras de DIGEN de las facultades, pero como algunas denuncias eran laborales, no tenían facultades para actuar, o recurrían a las direcciones de personas o a otras autoridades sin encontrar respuestas. Hubo otras(os) denunciaron en la Contraloría General de la República, iniciaron Juicios de tutela por vulneración de derechos fundamentales y hubo otros que desestimaron, otros tuvieron miedo de perder su empleo, además la gran mayoría valoraban su pertenencia a la Universidad de Chile.

Como sabemos desde el 1° Junio de 2019, en todos los sumarios administrativos e investigaciones sumarias iniciadas en contra de funcionarios/as por posibles actos contrarios a la dignidad de otros integrantes de la comunidad universitaria (incluido el AS, la V o la discriminación, la autoridad encargada de tomar la decisión inicial es el/la Directora/a Jurídico/a de la Universidad, estableciéndose la investigación obligatoria por parte de fiscales/as o investigadores/as de la Unidad de Investigaciones Especializadas y delegándose la facultad de tomar la decisión final en primera instancia en el Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (Decreto Universitario Afecto N°1230 de Rectoría, de 17 de abril de 2019).

El procedimiento de investigación y sanción, actualmente demora tiempos muy largos, con cambios permanentes de fiscales, que exceden los plazos legales, de los derechos laborales y de protección de la salud de las víctimas. Tenemos Académicos(as) que se han enterado después de 3 años que quien resolvió el Sumario fue la VAEC, y aparece desestimado. Lo que no es comprensible para una víctima ni para un acusado. No hay reparación, ni justicia.

ALCANCE A LA PREVENCIÓN

Lo que hemos aprendido

Como se sabe la OIT incorporó la Salud y Seguridad en el trabajo como derecho fundamental Como tendiente a hacer efectivo el derecho fundamental a trabajar en un ambiente laboral seguro y saludable.

La prevención desde la perspectiva de las y los académicos, en nuestra universidad junto con contemplar elementos generales respecto a factores de riesgo para la salud mental a nivel laboral, **debe evaluar los riesgos específicos asociados a la función académica** y los contextos específicos asociados a ambiente laboral, relaciones de poder y carrera académica.

Cuando hablamos de la prevención en relación al acoso laboral, es importante considerar las situaciones de **discriminación y perjuicio laboral que tienen que ver con asignación de funciones y oportunidades por parte de la jefatura** que tendrán efecto en la calificación y carrera académica. Hemos observado que estas conductas suelen pasar desapercibidas incluso para la víctima y solo se llegan a constatar al momento de verse afectada la carrera académica o aparece el riesgo inminente de despido por una baja calificación.

Por otro lado, hemos constatado que en varios casos de vulneración de derechos y graves consecuencias en salud mental, los afectados son colegas con discapacidad psicosocial quienes están en situaciones de mayor vulnerabilidad. En general son personas que frente al estigma no reconocen públicamente su condición ni recurren a la unidad de inclusión de la DGDP.

Propuestas

1. Monitoreo de evolución de Denuncias ingresadas a jurídica

Para dar cumplimiento a la información cada 6 meses de las denuncias, clasificarlas en distintos indicadores, que obliga la Circular de la SUSESO 3863

a) Indicador de gestión de proceso

Denuncias totales (Denuncias desestimadas más las Denuncias acogidas a Sumario Administrativo)

b) Indicadores para aportar a la evaluación de riesgo para la salud

Distribución de las denuncias por: facultad, por sexo, por día, por mes, por tipo (Sexual, Acoso laboral, Violencia externa), por causas (agresiones, gritos, golpes, etc., lo que surja del análisis de las investigaciones), derivadas a ACHS para atención temprana, días perdidos, acogida como EP. rechazadas por OAL

Incluir indicadores de gestión relacionados con el manejo de funciones y tareas por parte de las jefaturas. Ponderar como indicador de alto riesgo la condición de discapacidad psicosocial y el uso significativo (cuantitativo/cualitativo) de licencias por salud mental.

2. Evaluación Intermedia de riesgos laborales a mitad del periodo de la aplicación del CEAL SM SUSESO

Se requiere considerar la incorporación de un mecanismo de evaluación intermedia e incluir indicadores específicos de riesgo psicosocial laboral del proceso de trabajo de educación superior al que se exponen los académicos que deberían ser considerados. **Esto en atención también a lo que señala la circular 3813 (p.11) respecto de que las medidas preventivas sean acordes a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa.**

- Pueden ser una evaluación cualitativa.
- Evaluación de los procesos de Atención temprana
- Evaluación de la capacitación y campañas de difusión
- Estadísticas de Ley 16.744

Más los indicadores de monitoreo de las denuncias

Incluir en esta evaluación intermedia indicadores de alertas específicas de actos de administrativos, voluntarios o negligentes, de jefaturas que ponen en peligro la calificación y carrera académica por asignaciones de tareas inadecuadas o por falta de orientación. Esto es especialmente relevante que sea monitoreado y prevenido en forma intermedia, pues el período de calificación es cada dos años.

Coordinar el trabajo de la unidad de inclusión laboral de la DGDP, en promoción de derechos de Personas con discapacidad, así como en la implementación de ajustes razonables como parte de la prevención del acoso laboral sexual y la violencia.

3. En relación al acoso sexual constatamos que es necesario realizar una pesquisa activa dadas las barreras que se enfrenta para llegar a hacer una denuncia.

En todos los ejes de la ley Karin, pero principalmente en el de la prevención, es esencial contar con información real y oportuna sobre los factores de riesgo psicosociales que se presenten en los espacios de trabajo docente y académico a fin de que los propósitos de la ley puedan ser alcanzados. Ni los sumarios administrativos ni las sanciones disciplinarias son suficientes en materia de prevención, no sólo por la obvia razón de corresponder a fases ulteriores a la agresión, de modo que siendo muy relevante lo que en esas fases ocurra, ellas son al mismo tiempo un indicador de lo que ha de estar fallando *antes*. Así, pues, el modo de generar medidas de prevención no descansa en la investigación de

denuncias ni en la sanción de infracciones, sino en los hallazgos pertinentes a actitudes de acoso que se puedan traducir en conductas de infracción en la materia.

DENUNCIA - INVESTIGACIÓN- SANCIÓN

Lo que hemos aprendido

Otras situaciones que pueden agravar aún más el problema, aumentando los daños en salud, prolongar innecesariamente licencias, que por cierto va en contra del derecho a trabajar en un ambiente tranquilo, que no te enferme, que afecte tu carrera académica, tus proyectos de investigación, la desesperanza, entre otros; **es la no existencia de una Unidad de Vigilancia del cumplimiento e implementación de las medidas cautelares**, el impacto que tendrá en los equipos de trabajo. Desconocemos si se ha evaluado alguna vez desde que entró en vigencia el Protocolo de Acoso Sexual, la eficiencia de las medidas cautelares, son tan imprescindibles para la salud de las personas, para gestión de la unidades y programas. Por otra parte, sabemos el cuidado de la vida y la salud de los(as) funcionarias(os) es de responsabilidad del empleador, junto con haber sido declarada la seguridad y la salud en los lugares de trabajo un derecho fundamental por la OIT 2023. Lo que nos da una mirada más allá de la prevención de los factores de riesgos laborales, que por cierto es imprescindible, sino además debe haber un lugar de trabajo libre de violencia, por eso que las medidas de prevención son más que capacitar, sino que cautelar y promover equipos de trabajo colaborativos, con reglas claras, con metas alcanzables, s. tiene que ver entonces con las buenas relaciones laborales, jefaturas democráticas, garantizando la participación de funcionarios(as), respetuosos de la diversidad, espacios inclusivos, entre otros.

Proceso de Denuncia

1. En relación a esta debe dar respuesta al menos a estas preguntas

- A. **¿Quién o quiénes pueden hacer una denuncia?** R: La denuncia la pueden hacer todos los funcionarios(as) académicas(os) y no académicas(os) que han sufrido violencia. A nuestro entender y salvo oposición de la víctima, toda persona que pertenezca a la comunidad académica debe poder denunciar hechos de acoso que le consten o del que tenga elementos de juicio suficientes para pedir su investigación.
- B. **¿Dónde o a quién se denuncia?** Con el objeto de cautelar el derecho a denunciar el AS, AL y la Violencia, la Denuncia se podrá hacer en la plataforma o en la DIGEN y otros. El flujograma de Denuncia debe ser difundido ampliamente en todos los canales oficiales, en redes sociales, y en las páginas de las facultades. La Ley establece que la denuncia puede ser verbal o escrita. Difundir el Protocolo.

- C. **Cómo se cautela el anonimato de víctimas y testigos** Esto requiere especial atención porque los casos que hemos conocido muestran muchas debilidades y graves consecuencias por no cumplimiento del anonimato.
- D. **Conocer las medidas de protección de víctimas y testigos.** En especial en lo referido a medida cautelares.
- E. **Las víctimas deben se acompañadas.** Tal como se propone más adelante, es necesario contar con una unidad de acompañamiento que incluya la participación de las organizaciones gremiales.
- F. **Rol de las asociaciones de funcionarios(as)** Es fundamental porque corresponde a sus atribuciones legales la defensa de las y los trabajadores. En la práctica las asociaciones hemos sido un recurso para apoyar a colegas en casos de vulneraciones de derechos.

2. Resolución de Denuncias

a) **Evaluación Rápida y objetiva de la Denuncia**

- i) En una primera instancia es fundamental el relato y contar con una instancia de escucha y contención a la víctima. Para la escucha, contención y apoyo a la víctima que denuncia no es necesario el procedimiento disciplinario;
- ii) En el marco del procedimiento disciplinario, se requiere que la autoridad pondere ordenar la instrucción del proceso, formalice la orden de instruirlo, se notifique al fiscal designado y este a su turno designe un actuario y, finalmente, que el fiscal pondere a su vez la dictación de una medida cautelar como parte del procedimiento. Para todo eso el plazo de 7 días puede ser lo prudente o realista. Sin embargo, lo anterior no obsta a que las jefaturas directas o superiores de quienes aparezcan involucrados en casos de denuncia de acoso puedan adoptar medidas provisionales inmediata en el marco del ejercicio de sus atribuciones de jefatura directa, ya sea que haya o no denuncia presentada, pero siempre en la medida en que haya mérito para ponderar esa decisión. **NO pueden ser los 7 días que fijaba el Protocolo actual**, pues se trata de un plazo que discurre sobre la base de las formalidades legales necesarias para arbitrar el procedimiento disciplinario; y no para hacer frente con mayor prontitud a la situación de hecho que se presente por las autoridades y jefaturas con atribuciones de organización interna directa de sus equipos de trabajo, que es lo que la gravedad de muchos de los casos que se presentan exige hacer. Esto no es incompatible con lo que el fiscal de un procedimiento disciplinario resuelva. En consecuencia, dependiendo de la gravedad del caso cabe esperar que las primeras medidas inmediatas para cautelar o evitar la agravación o continuidad de agresiones sean las que tomen las jefaturas en el cumplimiento de sus obligaciones, con una oportunidad

entre lo inmediato y las 48 horas, para todos los casos. Esto se refuerza, además, en que los casos de caso se presentan mayormente en los lugares en que víctima y agresor/a comparten con relativa intermediación. Puede haber denuncias que son constitutivas de delito por lo tanto ahí se debe proceder con máxima eficiencia.

- b) **Fijar criterios de priorización de las denuncias.** Determinar criterios según causas. Por ejemplo, gravedad y trascendencia de los efectos en salud y/o discapacidad de las personas afectadas. También si la agresión fue individual o colectiva. Es importante conocer la situación de salud al momento de la denuncia. Si está con licencia o tiene alguna sintomatología o malestar al momento de la denuncia. Un buen sistema aumenta la confianza en la institución y en la justicia. También es necesario priorizar aquellos casos donde el denunciante o las y los testigos son personas con discapacidad psicosocial.

3. Inicio de la investigación

- c) **Mantener la confidencialidad.** Es preocupante en este punto la comunicación a jefes(as) directos(as) cuando a veces son ellos(as) acusados(as). Nos han reportado casos donde los hechos circulan libremente, se denuncia en redes Sociales, los nombres de los denunciados(as) entre otras prácticas reñidas con el respeto mutuo, la dignidad de las personas y la probidad de funcionario(a) pública. Hay que proteger la identidad de la víctima y evitar represalias.
- d) **Protección a la Víctima** Se requiere celeridad en las medidas cautelares, las medidas deben ser dirigidas al acusado y no de la víctima, muchas veces hemos sido testigo que se le da licencia médica a la víctima, el victimario o acusado sigue trabajando, o no lo cambian de puesto de trabajo, lo que impide que la víctima pueda retornar al trabajo.
- e) **Las y los testigos** la experiencia indica que, por las dinámicas internas, sobre todo cuando los victimarios tienen una posición de mayor poder institucional o influencia en sus unidades, las y los testigos viven situaciones de acoso y hostigamiento que por no ser denunciante en el sumario tienen menor atención. Es importante recordar que este fue precisamente el caso de Karin Salgado que es un símbolo de la nueva legislación. Si bien en el nuevo proceso se refuerza la protección de testigos, consideramos que aquí es necesario prestar especial atención a aspectos administrativos internos de la unidades y dinámicas de discriminación y hostigamiento encubiertas o castigos a quienes declaran en sumarios. Es necesario monitorear la eficacia y durabilidad tomen medidas precautorias de protección a testigos, así como las dinámicas internas que genera la denuncia y la ejecución de sumarios.

4. Tiempo de tramitación de los procesos

Como asociación desconocemos cuántos procedimientos disciplinarios instruidos en la Universidad logren ser tramitados íntegramente en plazos, si no legales, al menos razonables; pues si bien los casos de los que tenemos conocimiento no son una gran cantidad ni tampoco una cantidad que nos permita extraer tendencias o rendimientos, algunos de ellos han tenido extensión, de 1, 2, 3 y hasta 4 años...??.

Sin desconocer ni restar valor a los esfuerzos institucionales que ha venido desarrollando la Universidad en esta materia, es necesario decir que extensiones como las indicadas devienen finalmente no sólo en incumplimiento de obligaciones funcionarias sino también en la profundización y agravación de las agresiones que por concepto de acoso se denuncian.

Esto debe ser abordado desde varias entradas y factores y no únicamente desde perspectiva de fortalecer los recursos asignados a la tramitación de procedimientos disciplinarios, pues tanto o más importante es que la prevención contribuya a hacer decaer las denuncias, y que éstas decaigan porque sean las agresiones las que decaigan.

5. Sanción

Pensamos que dada la forma en que la ley regula el acoso, como constitutivo de infracción grave al principio de probidad administrativa, y asigna a ese tipo de infracciones a este principio, la sanción de destitución, no sobraría que nuestra Universidad declare el criterio de que las infracciones al principio de probidad administrativa debidamente comprobadas con sujeción al debido proceso en un procedimiento disciplinario por causa de acoso serán castigadas precisa y únicamente con la destitución. Una declaración así reproduce lo que la ley dice, de modo que no invade las atribuciones de ningún eventual fiscal instructor que deba investigar los hechos, pues se trata de una declaración que la autoridad haría respecto del ejercicio de sus atribuciones legales propias, en el marco del mandato legal en la materia (artículo 84 letra I), en relación con el artículo 125, inciso segundo letra c), ambos del Estatuto Administrativo)

ATENCIÓN A LA VÍCTIMAS

Lo que hemos aprendido

En más de 12 casos de los que hemos acompañado y asesorado a las víctimas no se les informó que el problema de salud que les afectaba podía ser de origen laboral, y por lo tanto no fueron protegidos por el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que paga la Universidad por cada funcionario, junto con vulnerar ese derecho, los funcionarios deben tratarse con cargo a su previsión donde el copago es alto en la mayoría de los casos, en consecuencias que la Ley 16744 es gratuita e incluye todo el proceso hasta la recuperación, incluye diagnósticos, tratamiento y rehabilitación y pago de la licencia médica.

Otorgar atención psicológica temprana a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Art. 211 Bis B inc. 2° del Código del Trabajo y Art. 133 inciso 2° del Estatuto Administrativo) y la circular de la SUSESO N°3813 lo explicita que hay que “proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744”

Se entiende que en el caso de la universidad sería ACHS la encargada de dar apoyo psicológico temprano a las víctimas. La experiencia que hemos tenido respecto a la atención en salud mental en casos de acoso en esa mutual encontramos un funcionamiento deficiente e inadecuado. Es necesario que se establezca un compromiso respecto a estándares de atención a las y los trabajadores en casos de acoso y violencia. En reunión con la dirección con DGDP se señaló el peso que tenemos como institución para negociar con los organismos administradores ya que significamos más de 16.000 cotizantes. Una sugerencia es buscar la manera de garantizar que la atención temprana se brinde en espacios de cercanía y con profesionales que tengan experiencia con nuestra institución. Además, se debería implementar un sistema de evaluación independiente donde las y los trabajadores puedan calificar la atención recibida.

En este sentido, **la atención psicológica temprana** otorgada a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, **es una herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima**, y la derivación que debe realizar el empleador (por un evento de acoso o violencia) es 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. Dicho programa es una prestación del respectivo organismo administrador, conforme a las instrucciones del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744. En este sentido, dentro de los canales de acceso a las prestaciones de seguridad social, referidos en el numeral precedente, el

empleador deberá informar a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a estos programas en caso de acoso o violencia en el trabajo. Es en relación a estas indicaciones que establece la SUSESO deben superar la forma como se han otorgado las prestaciones de atención psicológica o médica según corresponda.

Propuesta para la atención de las víctimas

1. Definir procedimiento de referencia a la atención temprana, cautelando la calidad de atención

Considerando primera acogida y asesoría para la atención, con presencia en los campus, con profesionales capacitados, dupla Trabajadora Social y Psicóloga, por ejemplo.

Quien va a realizar la DIEP para derivar a la Atención.

2. Proponemos llevar un monitoreo de la calidad de las prestaciones de salud, donde la atención temprana cumpla con uno de los objetivos de salud: prevenir el shock post traumático en las víctimas.

3. Se necesita un procedimiento de derivación a la ACHS construido participativamente y validado por la comunidad funcionaria académica y no académico de los campus a partir de las experiencias y la diversidad de funcionarias(os), conocido por todas(os) de los distintos campus. Cautelando los derechos a

De acuerdo a la normativa se establece la obligación de investigar las necesidades de capacitación. Proponemos que **eso incluya un levantamiento participativo de necesidades junto a las asociaciones de trabajadores/as y también contar con instancias independientes de evaluación de la calidad y pertinencia de la capacitación recibida.**

CONSIDERACIONES FINALES

En relación a la implementación de la Ley Karin, estamos ciertos que es un gran desafío para la institución, a pesar que ya desde hace algunos años se había iniciado el trabajo de la DIGEN, y ha sido así como se implementó todo un sistema que por cierto ha tenido avances significativos, pero no ha sido igual en todas las facultades, ya que son cambios culturales que requieren mucha voluntad y compromiso con estas transformaciones.

Hoy la ley Karina, viene a integrar todas las violencia en el trabajo, una sola ley que obliga a las instituciones a realizar los cambios procedimentales para cumplir este mandato legal, pero en la propuesta que hemos conocido en la semana anterior, no queda claro cuál será la institucionalidad que se hará cargo de la asistencia a las víctimas de acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, como se va a relacionar con la DIGEN en concreto a partir

del 1 de agosto, por cierto es importante recoger la experiencia acumulada durante los años. La experiencia de víctimas de acoso laboral, que se acogieron al Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, su experiencia fue muy negativa, revictimización, vulneración de derechos, enfermedades, entre otros como expresamos en líneas anteriores de este texto.

En relación a la asistencia a las víctimas nos parece fundamental que se disponga de una unidad, donde se reciban las denuncias primeras acogida, por facultades o campus según la cantidad de funcionarios académicos(as) y no académicos(as). Dicha unidad debería hacerse cargo de la gestión. Realizar el asesoramiento, acompañamiento y el monitoreo de los resultados, realizar el proceso de recopilación de la información, de gestionar la premura de la respuesta y las medidas cautelares, de manera de poder darle transparencia y eficiencia al proceso de cautelar la correcta ejecución de los protocolos, y salvaguardar la integridad de la víctima y el correcto proceso del victimario, sin que se proteja en el cargo que ostenta en la Universidad.

En relación a la descripción de roles y responsabilidades donde se describen cada una de las instancias que se harán cargo de la tarea de implementación del protocolo, sin embargo, cuesta visibilizar la coordinación de una entidad por facultades, donde se garantice la implementación de esta ley, así como estar cerca de las personas, contribuir a un diálogo con los gremios, además de los responsables de la tarea.

Desafiante sería ir pensando en una institucionalidad que se haga cargo de manera más integral de salud ocupacional de los funcionarios(as) académicos y no académicos, que contribuya a lugares de trabajo saludables tolerancia cero a la violencia en la universidad, que las acciones de cuidados de salud sean planes integrales, nos referimos a la promoción, prevención riesgos laborales que incorpora la vigilancia de la salud, así como asistencia en situaciones de emergencias. Pensando que se hacen esfuerzos en la implementación de Salud Mental, Ahora tendremos Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, así como las otras tareas que cumple Prevención de Riesgos.

Elaborado por la Asociación Nacional de Académicos y Académicas de la Universidad de Chile

Santiago 24 de Julio 2024