



Gobierno  
de Chile

gob.cl

**CHILE  
AVANZA  
CONTIGO**



## Ley N°21.643 sobre la Prevención y Protección del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

Para promover ambientes un laboral seguro y saludable, libre de  
violencia

Tania Rojas Muñoz

Abogada

Departamento Jurídico



## INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de violencia laboral es necesario revisar todos los aspectos relacionados a la organización del trabajo que pudieran estar en su origen (riesgos) o puedan contribuir a su manifestación y a su impacto en la salud mental y física de las personas que trabajan (consecuencias).

**La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir:**

- Un atentado contra el derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Una amenaza para la igualdad de oportunidades.
- Es inaceptable e incompatible con el trabajo decente.





Convenio núm. 190 OIT:  
proceso de ratificación e  
implementación en Chile



La primera normativa  
internacional que aborda la  
violencia y el acoso

Fue adoptada en junio de 2019  
en la Conferencia Internacional  
del Trabajo

La Recomendación núm. 206  
acompaña el Convenio núm. 190  
proporcionando orientaciones más  
detalladas -aunque no vinculantes –  
sobre la manera en que podría  
aplicarse el Convenio núm. 190

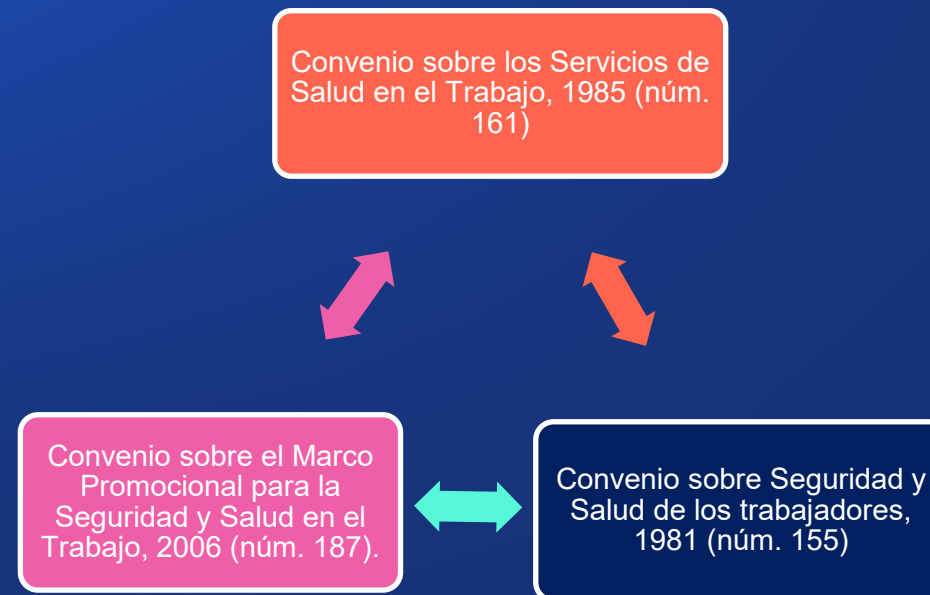


## Entornos de Trabajo seguro y saludables, Libres de Violencia

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

## ■ La Seguridad y Salud en el Trabajo: nuevo derecho fundamental según la OIT

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable ha sido incluido dentro de los Principios y derechos fundamentales en el trabajo en una decisión histórica de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Ginebra, que se clausuró el pasado 11 de junio de 2022.



## La inclusión del entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

### ■ Nuevos convenios fundamentales en materia de seguridad y salud y trabajo

- El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de 1998.
- Esto significa que los países que integran la OIT tienen el compromiso de cumplir los principios enunciados en los Convenios núm. 155 y núm. 187, ahora declarados fundamentales, con independencia de su ratificación.
- El convenio exige que los países adopten leyes, reglamentos y normas relativos a la SST, que establezcan un sistema de inspección apropiado y suficiente, sanciones adecuadas en su caso.

## Entorno de trabajo seguro y saludable

- “Es un concepto amplio que abarca no sólo los efectos de las condiciones de trabajo, sino que también las condicionantes del entorno laboral, tales como la discriminación, la diversidad, la salud mental, el acoso laboral, entre otros”.





El conflicto es inherente a las personas y organizaciones, pero la violencia propiamente tal, puede y debe ser prevenida y evitada

**La violencia está normalizada e invisibilizada en las relaciones laborales por lo que es importante:**

## VIOLENCIA

Reconocer precozmente la expresión de la violencia, para poder identificarla, prevenirla y eliminarla.

Es un agente de riesgo para la salud ya que atenta contra el derecho a trabajar en condiciones seguras y saludables.

Puede manifestarse de diversas formas y afectar a diversas personas en su trabajo, tal como situaciones de acoso.

**En ocasiones incluso llega a ser una práctica habitual en la gestión de los RR.HH**







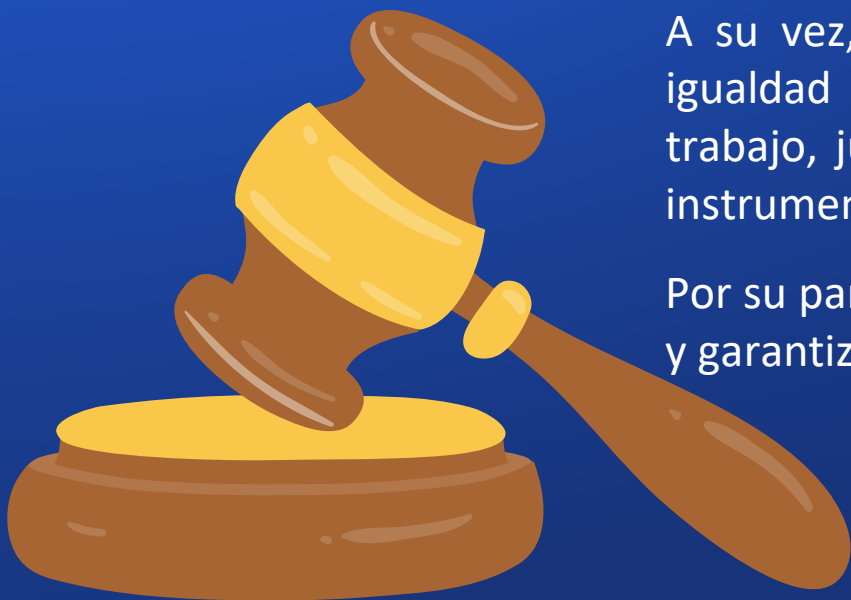
## LEY 21.643

**Entra en vigencia el 1 de agosto del presente año.**

La Ley Karin es la primera adecuación normativa realizado por el estado de Chile para dar respuesta a las exigencias del Convenio 190°.

A su vez, este Convenio es la primera norma internacional que agrupa la igualdad y la no discriminación, aborda las situaciones de violencia en el trabajo, junto con normas de la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento y sitúa la dignidad humana y el respeto, en su centro.

Por su parte, esta Ley no solo establece el marco legal sino que busca proteger y garantizar los derechos de las personas en el espacio laboral.



- ❑ Principios que se incorporan a través de Ley Karin y Convenio N° 190 de la OIT.

Vida Libre de Violencia

- Artículo 2, inc. 2 CT.
- Art. 13, Ley 18.575
- Preámbulo C190 -OIT

Perspectiva de  
Género

- Art. 2, inc. 2 CT
- Art. 3, 14 y 30 de la Ley 21.675



## LEY 21.643

*"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código (CT), implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo".*

Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:



Acoso Sexual



Acoso Laboral



Violencia en el Trabajo





## ACOSO SEXUAL

### DEFINICIÓN:

*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.*

- Acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico.
- Chistes de doble sentido.
- Invitaciones impropias e insinuaciones.
- Promesas.
- Chantaje.
- Amenazas.
- Trato ofensivo u hostil.





## ACOSO LABORAL



### DEFINICIÓN:

*“Entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en 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.”*

### EL ACOSO LABORAL se produce cada vez que:

- permitimos que se critique a una persona que no está presente.
- le negamos el saludo a alguien porque ya no está bien visto relacionarse con él.
- justificamos el aislamiento con “se lo habrá buscado” o “alguna cosa habrá hecho”.
- cuando miramos a otra parte cuando delante nuestro se agrede a una persona.



## VIOLENCIA EN EL TRABAJO



### DEFINICIÓN

*La Violencia en el trabajo, es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.*

#### Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas o su potencial muerte.
- Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.



## SUSESO- Circular 3813, 07.06.2024

La Superintendencia de Seguridad Social ha considerado importante incluir la definición otras conductas como son:

- CONDUCTAS INCÍVICAS
- SEXISMO





## DEFINICION

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de 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.

## CONDUCTAS

## INCÍVICAS

- Tono de voz inapropiado.
- Gestos hostiles o discriminatorios.
- Falta de respeto de los espacios personales.
- Ausencia de reserva de ciertas temáticas personales o laborales.

Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia.

Al abordar las conductas incívicas de manera preventiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.





## DEFINICION

Es 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.

## SEXISMO

### ■ Consciente y hostil

El sexismo consciente y que puede expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

### ■ Inconsciente o benévolo

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, no buscando generar un daño, pero perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada (ej: mansplaining o manterrupting), que podría desencadenar futuras conductas de acoso y violencia.

**Ambos suponen estereotipos y prejuicios**





**NO SE CONSIDERAN**

**ACOSO Y VIOLENCIA**

**Y tampoco conductas  
Incívicas o Sexismo**

**Es posible advertir conductas  
relativas a:**

**Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos son esperables, si estos se resuelve y no escalan en intensidad.**

- Comentarios y consejos referidos a las asignaciones de trabajo.
- Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral.
- Conducta relacionada con el trabajo.
- Asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Aplicar medidas disciplinarias cuando corresponda.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- ...

# OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

Ley 21.643 (Ley Karin)

Medidas de  
Prevención

Medidas de  
Investigación y  
Sanción (debido  
proceso)



# DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Ley 21.643 (Ley Karin)

Todas las entidades empleadoras (públicas y privadas) deben tener:

- a) Procedimiento de investigación al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores.
- b) Protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.





## Procedimiento de investigación y sanción



### Principios del Procedimiento

Confidencialidad	Garantía de Reserva
Imparcialidad	Proceso racional y justo. Debido proceso como regla de trato.
Celeridad	Supone prioridad por la naturaleza del procedimiento.
Perspectiva de Género	Supone identificar brechas para no perpetuar desigualdades en el proceso.

Sector Privado, Sector Público y Público Municipal



## ■ Otros Principios

### Debida Diligencia

- Ley 21.675

### No victimización Secundaria

- Ley 21.675



## a) Procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores

- Principios
- Denuncias e investigación
- Medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados.



# PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN y SANCIÓN

## Sector Privado ( Persona Trabajadora regida por el Código del Trabajo)

- Procedimiento RIHS ( ART.154 N° 12 CT)
- Reglamento Higiene y Seguridad(ART. 67 Ley 16.744)

## Sector Público y Público Municipal

- Ley 18.834- Art. 90 A-B
- Ley 18.575- Art. 62
- Ley 18.834 y 18.883, Art. 123( e) y 125 (d),.
- Ley 18.834, Art. 121
- Ley 18.883, Art. 120





## Procedimiento de investigación y sanción



### Procedimiento debe estar Libre

Prejuicios	creencia infundada sobre una persona.
Estereotipos	creencia infundada de un colectivo o grupo personas.
Libretos	creencias infundadas acerca de lo que las personas son y no lo que hacen.





## Para ello deberá considerar:

### Procedimiento de investigación y sanción

Medidas de Resguardo de las personas involucradas.

La gravedad de los hechos imputados.

La seguridad de la persona denunciante.

Las posibles derivadas de las condiciones de trabajo (ej: separación de espacios físico).

Atención psicológica temprana para la persona que denuncia (**OAL – por DIAT o DIEP**)

Las medidas tendrán vigencia por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario



- Medidas de Resguardo de las personas involucradas

Separación Espacios Físicos

Redistribución del tiempo de la jornada

Atención Psicológica Temprana

# ■ Procedimientos de Investigación Disciplinaria= Sector Público y Público Municipal

Principios: Art. 46 Ley 18.575: Confidencialidad, Imparcialidad, Celeridad y Perspectiva de Género.

Otros Principios: Ley 21.675: Debida Diligencia y no revictimización secundaria.

Procedimiento de Investigación disciplinaria por la comisión de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo

Fundamentar acerca del inicio de oficio de un procedimiento disciplinario

## ■ Procedimientos de Investigación Disciplinaria= Sector Público y Público Municipal

Designación preferente de fiscales con formación en materias de acoso, genero y DD.FF.

Procedimiento de Investigación: Denuncia, inicio investigación , investigación interna ( salvo jefaturas= CGR)

Medida Disciplinaria de destitución= Denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el animo deliberado de perjudicar al o los sujetos denunciados



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- Principios
- Contenidos mínimos
- Medidas preventivas





# OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

Ley 21.643 (Ley Karin)

Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.

Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y poner en conocimiento de las personas trabajadoras.

Informar los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y de higiene y seguridad.

Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744.





## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



### PRINCIPIOS

Política de Tolerancia Cero

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida.

Valores Fundamentales

Compromiso para crear un entorno de trabajo seguro para que todas la personas se sientan seguras de no sufrir violencia o acoso.

Participación y Diálogo Social

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadoras.

Control de los riesgos en su origen

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas.

Perspectiva de Género

Considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas.







## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

### CONTENIDOS MÍNIMOS



La entidad empleadora deberá elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el cual debe contener a lo menos, los siguientes elementos:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados ... con perspectiva de género.
- a) 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.
- a) Las medidas para informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre los riesgos y las medidas de prevención y protección, de los derechos y responsabilidades de los trabajadores/as y los de la entidad empleadora.
- a) Las medidas para prevenir **conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento** del establecimiento o empresa.
- a) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados y las medidas frente a denuncias inconsistentes.

Deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las personas, independiente del resultado de la investigación.





## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



- a) Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género

En la gestión de la prevención de los riesgos, la entidad empleadora debe **considerar la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, con perspectiva de género.**

Debe **identificar los factores de riesgos, incorporándolos en la matriz de riesgo para ser gestionados, mitigados o corregidos**, sin perjuicio de la utilización obligatoria del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y de la gestión de sus resultados.

Aunque los resultados del CEAL/SM sean **medio o bajo en la dimensión violencia en el trabajo**, el empleador debe realizar el **análisis necesario de los riesgos que posibilitan la violencia y el acoso**, para su adecuada gestión preventiva.





## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



- a) **Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género**

**En el caso de las entidades empleadoras con menos de 10 personas trabajadoras**

La identificación de los riesgos y su medición, podrá realizarse mediante la “Pauta sugerida para la evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas en empresas con menos de 10 trabajadores”

**El objetivo de las acciones es erradicar , controlar o mitigar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.**





## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



- b) **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

En base a la identificación y evaluación de los riesgos, se deben **definir de manera participativa las medidas preventivas o correctivas que se implementarán, elaborando un programa de trabajo.**

**Debe evaluar el cumplimiento del programa de trabajo y la eficacia de las medidas adoptadas, implementando una mejora continua del entorno laboral de acuerdo a las brechas detectadas.**

Las acciones o actividades programadas deben tener como **objetivo erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.**

En caso que no se puedan eliminar, habiendo el empleador adoptado todas las acciones razonables, y factibles para su erradicación, se **deben realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos.**

Estas medidas deben considerar la definición de objetivos controlables, con mejoramiento continuo, fijando plazos de análisis.





## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



- c) **Medidas para informar y capacitar a las personas trabajadoras** sobre los riesgos identificados y evaluados, medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora

Detectar las necesidades de capacitación para la promoción de un entorno libre de violencia y acoso.

Deben realizarse periódicamente para el desarrollo de una cultura de respeto.

Poner en conocimiento de las personas trabajadoras el protocolo de prevención.

Informar y capacitar sobre los riesgos identificados y evaluados.

Informar y capacitar sobre las medidas de prevención y protección que deban adoptarse.

Informar de los derechos y responsabilidades de las personas y de la entidad empleadora.

Capacitar para reconocer las conductas o situaciones que pueden desencadenar en acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Capacitar sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.





## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



### LAS CAPACITACIONES DEBEN CONSIDERAR:

A todas las personas de los distintos niveles jerárquicos.

La información de las capacitaciones debe publicarse en los medios de que disponga (por ej. páginas web, y otros)

Debe entregar material asociado a la necesidad de erradicar conductas que puedan afectar a las personas trabajadoras en materias de acoso y violencia en el trabajo.

Informar y capacitar sobre la forma de realizar la denuncia para evitar inconsistencias (incoherente o incompleta).

Sobre las conductas que constituyen acoso o violencia en el trabajo y los elementos a considerar al momento de denunciar.

Se debe informar respecto de la necesidad de resguardo de información sensible que puede conocer en el proceso de investigación.





## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



**La entidad empleadora podrá además realizar, entre otras, las siguientes actividades:**

Promover el desarrollo de una cultura preventiva

Realizar acciones de difusión, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención del acoso y la violencia.

Difundir el Protocolo de Prevención del Acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Capacitar en la gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Promover los entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación.

Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores.

Informar sobre las conductas que pueden constituir acoso y violencia, y las formas de presentación.





## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



- d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa

Establecer medidas de prevención específicas, de acuerdo a la naturaleza de los servicios de la entidad empleadora, identificando el tipo de riesgo por actividad, con perspectiva de género.

Se debe propender a una metodología participativa, (de grupos de discusión, encuestas, entrevistas u otros similares para identificar aquellas situaciones o conductas de riesgo presentes en la organización.

Es especialmente relevante un diagnóstico del tipo de servicios que desarrolla la empresa, la caracterización de las personas que se desempeñan en ella y la relación de terceros ajenos a la relación laboral con los trabajadores, tales como clientes, visitas, proveedores, etc.







## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



e) Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación y las medidas frente a denuncias inconsistentes estas materias.

Deberá contener mecanismos de **prevención, formación, educación y protección** destinados a resguardar la debida actuación de las personas trabajadoras, independiente del resultado de la investigación.

La **protección** debe abarcar a los **denunciantes, las víctimas, los denunciados y los testigos**

**Capacitar y educar** a las personas trabajadoras respecto a la **reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados** de los que se tomen conocimiento durante un proceso de investigación

Debe **prohibir acciones que los intimiden o que puedan poner en riesgo su integridad física o psíquica**, o evitando que dichas acciones puedan perjudicar sus aportes durante las investigaciones.

La entidad empleadora debe realizar las gestiones encaminadas a **evitar denuncias inconsistentes, capacitando e informando** oportunamente a las personas trabajadoras de los **elementos básicos de una denuncia y los antecedentes necesarios para que esta tenga coherencia y completitud.**





## INFORMAR CANALES DE DENUNCIA



**Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncias en caso de incumplimiento relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo ...**

Las entidades empleadoras tienen la obligación de informar semestralmente a las personas trabajadoras, los canales que mantienen disponibles para la recepción de las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Deberán diseñar dichos canales y generar un documento que permita evidenciar que la información fue entregada a las personas trabajadoras.

Deben señalar por quien (persona o unidad o departamento) será recibida la denuncia, informando el respectivo correo electrónico, dirección y teléfono.

Asimismo, las entidades empleadoras deben informar a las personas trabajadoras las instancias estatales para denunciar el incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de la seguridad social.

**Para esto deberán prestar asesoría y apoyo el organismo administrador al cual se encuentra adherido.**





## PROGRAMA DE INTERVENCIÓN TEMPRANA



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

La atención psicológica temprana otorgada a través de los programas del OAL es una herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima.

Esta derivación la 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 afectada, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.

El empleador deberá informar a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a estos programas del AOL, en caso de acoso o violencia en el trabajo.

Para activar la atención psicológica temprana el OAL deberá recepcionar y/o generar una DIAT o DIEP, según corresponda.





Visite nuestro sitio web:

**isl.gob.cl**

Llámanos

**600 586 9090**

Síguenos:

