

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La implementación de un protocolo de **Prevención de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo con perspectiva de Género** es esencial para crear un ambiente laboral seguro y respetuoso. El presente Protocolo establece los procedimientos referidos a la denuncia de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual, como cualquier otra manifestación de violencia laboral de la cual pudiera ser víctima alguna persona dentro del Colegio Santa María de Santiago.

I. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es crear y mantener un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso, donde se promueva el buen trato, la igualdad con perspectiva de género y se prevengan situaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

La entidad empleadora se compromete a gestionar activamente los riesgos psicosociales, identificándose, evaluándose y motivándolos continuamente. Además, se responsabiliza de erradicar conductas que atenten contra la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Para lograr estos objetivos, se establece un compromiso participativo entre el empleador y las personas trabajadoras. El empleador debe incluir los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos, monitorearlos y corregirlos según sea necesario. Las personas trabajadoras, por su parte, deben apoyar en la identificación de estos riesgos y colaborar en su gestión, contribuyendo así a la mejora de la salud y seguridad en el trabajo.

Adicionalmente, el protocolo busca investigar cualquier situación de presunto acoso, recopilando pruebas concretas y protegiendo la integridad de las personas afectadas. Las investigaciones deberán concluirse en un plazo máximo de treinta días, salvo en casos excepcionales y con motivos fundados, para asegurar una resolución oportuna y efectiva.

II. ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todas las personas que formen parte de la Institución o que estén vinculadas con ella. Se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluyendo jefaturas, directores, coordinadores de la organización, según corresponda, independientemente de su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se extenderá, cuando corresponda, a visitas, usuarios, apoderados y alumnos en práctica que acudan a nuestras dependencias.

De acuerdo con lo establecido en la Ley N° 21.809, cuando una misma situación active simultáneamente el presente protocolo y el procedimiento contemplado en el Reglamento Interno de Convivencia Escolar, ambos deberán desarrollarse bajo los principios de coordinación, economía y eficiencia. En estos casos, se implementarán actuaciones conjuntas cuando resulten compatibles, con el fin de evitar la sobre intervención de las personas involucradas. La coordinación entre ambos procedimientos estará a cargo de las jefaturas o responsables designados en cada ámbito, quienes deberán mantener una comunicación

permanente y establecer criterios comunes de actuación, resguardando especialmente la adecuada protección de las partes y la no duplicidad de diligencias.

III. CONOCIMIENTO

El Protocolo para la **Prevención de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo con perspectiva de Género** se encuentra disponible para conocimiento y utilización de todos los miembros de la organización de manera digital y física en Inspectoría General y/o en la oficina de Subdirección.

Considere al respecto los siguientes plazos normativos:

Ítem	Plazo
Orientación	Todo momento
Denuncia	Día 1
Empleador informa a DT inicio de la investigación y medidas de resguardo	3 días hábiles desde la recepción de la denuncia.
Investigación	30 días (desde la presentación de la denuncia)
Informe y conclusiones	Remitido a la DT dentro de los 2 días hábiles después del cierre de la investigación.
Pronunciamiento de la DT	30 días hábiles desde el informe y las conclusiones.
Aplicación de medidas y sanciones.	15 días hábiles.

ASPECTOS QUE CONSIDERAR: Si la Dirección del Trabajo no emite un pronunciamiento dentro del plazo señalado, el proceso deberá continuar igualmente, respetando los plazos establecidos en el presente documento.

IV. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la organización ha elaborado el presente protocolo con acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Se ha tenido en cuenta la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, así como lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “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, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”. Las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral son contrarias a estos principios.

Por otra parte, según lo establecido en el D.S 44, la institución promoverá un entorno de trabajo seguro y saludable, de esta forma integrando la prevención del acoso, la violencia y los riesgos psicosociales que existen dentro de la cultura organizacional, de esta forma se adoptarán medidas permanentes de prevención, monitoreo y mejora continua.

El Protocolo para la Prevención de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo con Perspectiva de Género es una herramienta crucial para salvaguardar la integridad y bienestar de los

integrantes de la institución. Este protocolo establece pautas claras y procedimientos específicos para prevenir, abordar y remediar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el entorno laboral. Para la implementación del presente protocolo, el Director o Directora del establecimiento designará formalmente a un Encargado o Encargada de la Ley Karin, quien será responsable de liderar los procesos de prevención, recepción de denuncias, coordinación de medidas de resguardo e investigación, dando cumplimiento a la normativa vigente. En caso de que la denuncia recaiga sobre el Director o Directora del establecimiento o sobre el Encargado o Encargada de la Ley Karin, atendido el conflicto de interés, el establecimiento deberá remitir los antecedentes a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de 3 días hábiles, conforme a lo dispuesto en el artículo 211-C, correspondiendo a dicha entidad llevar a cabo el procedimiento de investigación. Lo anterior es sin perjuicio del derecho de la persona denunciante de presentar directamente su denuncia ante la Dirección del Trabajo. La Dupla Psicosocial tendrá un rol de apoyo técnico en las acciones de prevención, levantamiento de información y proceso investigativo, sin perjuicio de que la responsabilidad de la correcta implementación del protocolo recae en la entidad empleadora. Toda la información tratada será de carácter estrictamente confidencial.

V. DEFINICIONES

Se proporcionan definiciones claras de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo para que todos los integrantes de la organización comprendan los planteamientos normativos, los que se desprenden principalmente de LEY 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 y del DFL 1 Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Del Trabajo ambos documentos del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, Subsecretaría Del Trabajo.

Acoso Laboral: El acoso laboral consiste en toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras en contra de otra u otras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada. Esta conducta debe tener como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de la persona afectada, o bien amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Se caracteriza por ser una conducta selectiva, dirigida específicamente a una o más personas trabajadoras; generalmente de carácter silencioso, ya que busca pasar inadvertida dentro del entorno laboral; y con una clara intencionalidad de desgastar a la persona afectada. Asimismo, suele manifestarse de manera reiterada en el tiempo o producir efectos persistentes, afectando gravemente la dignidad de quien la sufre.

El acoso laboral no se limita a la agresión física, sino que también incluye el acoso psicológico y el abuso emocional o mental, independientemente del medio utilizado.

Algunos ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental son:

- Evaluar el desempeño de una persona trabajadora de manera ofensiva.
- Aislar a una persona, restringiendo su contacto con otras y privándola de redes de apoyo social, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de otras personas trabajadoras.
- Utilizar apodosos ofensivos para generar rechazo o desacreditación.
- Emplear lenguaje insultante o despectivo para degradar o menospreciar a una persona.

- Realizar comentarios negativos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a una persona trabajadora a permanecer inactiva o asignarle tareas alejadas de su perfil profesional con el fin de denigrarla.
- Amenazar verbalmente con dañar o intimidar a alguien.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales u otros medios.
- Realizar comentarios despectivos sobre características personales, tales como género, etnia, origen social, vestimenta o apariencia física.
- Cualquier otra conducta de agresión u hostigamiento que produzca menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades en el empleo.

Acoso Sexual: se entiende 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. El acoso sexual se refiere a conductas inapropiadas donde una persona realiza peticiones de carácter sexual sin el consentimiento del receptor, afectando su situación laboral o sus oportunidades de empleo, según lo establecido en el artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo. Esto incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otros comportamientos de naturaleza sexual, ya sean verbales, no verbales o físicos, como comentarios sexuales, acercamientos no deseados, caricias, abrazos, besos o intentos de realizar estas acciones. La característica fundamental del acoso sexual es que dichas conductas no son deseadas ni aceptadas por la persona que las recibe.

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas de acuerdo con lo planteado por Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (2006):

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra,

- intimidada o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.
- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Comportamientos incívicos: El incivismo comprende comportamientos descorteses o groseros que, si bien no siempre tienen una intención explícita de dañar, vulneran los estándares de respeto mutuo al interior del espacio laboral. Este tipo de conductas suele originarse en el descuido de normas básicas de convivencia y, de no ser abordadas oportunamente, pueden perpetuarse y dar lugar a entornos de hostilidad o incluso escalar hacia situaciones de acoso o violencia laboral.

En este contexto, la prevención y abordaje oportuno de los comportamientos incívicos resulta fundamental para promover ambientes de trabajo respetuosos, saludables y seguros.

Para enfrentar este tipo de conductas en el marco de las relaciones laborales, se deberán considerar las siguientes prácticas:

- Utilizar un tono de voz respetuoso, adecuado y libre de agresividad en toda comunicación.
- Evitar gestos físicos o expresiones no verbales de carácter hostil, ofensivo o discriminatorio, promoviendo una actitud amable en el entorno laboral.
- Respetar los espacios personales de las demás personas trabajadoras, incluyendo el uso de herramientas, materiales u otros implementos, los cuales deberán ser utilizados previa consulta cuando corresponda.
- Mantener la confidencialidad de la información personal compartida en el contexto laboral, salvo en aquellos casos en que su divulgación sea necesaria por constituir un delito o para prevenir situaciones de acoso laboral o sexual.

Factores de riesgos psicosociales laborales: son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en Las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Medidas de resguardo: son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la

gravidad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Medidas correctivas: son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado.

Perspectiva de género: De conformidad con el Consejo Económico Social de Las Naciones Unidas, se entiende por integración de una perspectiva de género, como el proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier actividad planificada, incluyendo leyes, políticas o programas, en todos los ámbitos y niveles, constituye una estrategia que busca integrar las preocupaciones y experiencias de ambos géneros en todas las etapas de desarrollo, aplicación, supervisión y evaluación de políticas y programas en esferas políticas, económicas y sociales. Este enfoque tiene como propósito asegurar que mujeres y hombres obtengan beneficios equitativos y prevenir la perpetuación de desigualdades, con el objetivo final de alcanzar una igualdad sustantiva entre los géneros. (conclusiones convenidas del ECOSOC de 1997)

Relaciones laborales: 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 la normativa antes mencionada, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Riesgo Laboral: es aquella posibilidad de que las persona sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

Sexismo: 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.

El sexismo puede ser consciente y 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.

Ejemplos, de sexismo es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios.

Violencia en el trabajo: Se entiende por violencia en el trabajo toda conducta ejercida entre miembros de la comunidad educativa, incluyendo a terceros ajenos a la relación laboral como proveedores,

apoderados u otros, que afecte a las personas trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios. Estas conductas pueden generar daño físico, psicológico o material, comprometiendo la seguridad y el bienestar en el entorno laboral.

Es importante distinguir que no toda acción en el ámbito laboral constituye acoso o violencia. Existen situaciones que corresponden al ejercicio legítimo de funciones de supervisión y gestión, siempre que se realicen con respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y no sean utilizadas como mecanismos de hostigamiento. Entre estas se incluyen la asignación y organización del trabajo, la evaluación del desempeño, la aplicación de medidas disciplinarias, la comunicación de conductas laborales inadecuadas y la implementación de cambios organizacionales.

Para determinar si una conducta constituye violencia en el trabajo, será fundamental considerar el contexto y las circunstancias específicas de cada caso.

Algunos ejemplos de violencia en el trabajo son:

- Gritos, amenazas o intimidaciones.
- Uso de lenguaje ofensivo, insultos o garabatos.
- Agresiones físicas, tales como golpes, empujones, zamarreos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o provoquen lesiones físicas, daños materiales en el lugar de trabajo o pongan en riesgo la vida de las personas.
- Robos o asaltos ocurridos en el lugar de trabajo.

Gestión preventiva: Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.

Entorno de trabajo seguro y saludable: Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.

VI. COMPONENTES DEL PROTOCOLO

El presente protocolo incluye los siguientes aspectos:

- a) Responsabilidades del empleador
- b) Derechos y deberes de las personas trabajadoras
- c) Gestión preventiva y medidas para prevenir y gestionar los riesgos asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género
- d) 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
- e) Medidas para informar y capacitar sobre los riesgos asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género
- f) Mecanismos de seguimiento

- g) Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género
- h) Difusión
- i) Procedimiento de implementación de protocolo

Todas estas conforman el protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo con perspectiva de género.

a) RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- De acuerdo con el Art. 3 del D.S 44, la organización debe orientarse a una gestión preventiva de los riesgos laborales, de esta forma resguardando la vida y salud de Las personas trabajadoras. Se enfoca en la mejora continua, donde las políticas, procesos y programas de prevención se deben revisar y perfeccionarse constantemente para gestionar la salud y seguridad del trabajo.
- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- Elaborar y poner a disposición de las personas un procedimiento de investigación ajustado a la normativa vigente.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, La Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del código del Trabajo. Estas según el Art. 2 del D.S 44 son conocidas como medidas correctivas las cuales se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de las personas trabajadoras.

- Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga el organismo administrador de la ley 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

b) DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En conformidad por lo expuesto en Ley 21.643 en su Artículo 211-A los colaboradores tienen el derecho a que el empleador tome medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el entorno laboral. Los empleadores deben crear y poner a disposición de las personas trabajadoras un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, mediante los organismos administradores de la ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En esta línea, la institución informará periódicamente sobre los canales disponibles para recibir denuncias relacionadas con el incumplimiento de medidas en la prevención, investigación y sanción de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como los recursos estatales para denunciar cualquier violación a las leyes laborales y acceder a beneficios de seguridad social.

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo
- Que se establezcan e informen, en la oportunidad correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.
- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
-

c) GESTIÓN PREVENTIVA Y MEDIDAS PARA PREVENIR Y GESTIONAR LOS RIESGOS ASOCIADOS CON EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La gestión preventiva del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo se orienta a identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, considerando también la identificación y abordaje de comportamientos incívicos y conductas sexistas que puedan constituir el inicio de situaciones más graves. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento, la inequidad organizacional o la vulnerabilidad laboral, cuando no son adecuadamente gestionados, pueden constituir antecedentes directos de situaciones de acoso o violencia en el trabajo.

En este marco, la entidad empleadora implementa, de manera complementaria a este protocolo, una política de buen trato orientada a fortalecer entornos laborales respetuosos, la cual será revisada periódicamente.

Asimismo, y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 44, se promoverá la participación permanente de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva, mediante mecanismos de consulta, diálogo y retroalimentación, con el objetivo de identificar y controlar los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Para operacionalizar esta gestión preventiva, la entidad empleadora implementará un conjunto de acciones organizadas en los siguientes ámbitos de intervención:

- Observación y Evaluación del Ambiente Laboral. El Encargado de Seguridad realizará observaciones del ambiente laboral con el propósito de identificar condiciones organizacionales que puedan incidir en la presencia de riesgos psicosociales.
- Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER). La entidad empleadora elaborará y mantendrá actualizada la MIPER como herramienta de registro, evaluación y control de los riesgos identificados.
- Elaboración de Informe de Riesgos Psicosociales. Se elaborará un informe semestral que sistematice los resultados del proceso de evaluación, el cual será elaborado por el Encargado de Seguridad y entregado al Encargado de la Ley Karin.
- Propuesta, Implementación y Evaluación de Medidas Preventivas y Correctivas. En base a los resultados obtenidos, se diseñarán e implementarán medidas destinadas a abordar los riesgos identificados. Estas serán definidas por el Encargado de la Ley Karin en conjunto con la Dupla Psicosocial y evaluadas periódicamente para verificar su eficacia.
- Programa de Prevención. Se elaborará un programa de prevención que organice las acciones a implementar, considerando los riesgos detectados y las características del establecimiento.
- Medidas Específicas de Prevención. Se aplicarán acciones orientadas a intervenir los factores de riesgo identificados, incluyendo medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, en función de las características de las áreas afectadas.
- Implementación y Monitoreo de las Medidas. Las medidas definidas serán ejecutadas por los responsables designados y su cumplimiento será monitoreado de manera sistemática, con el fin de asegurar su aplicación efectiva.

d) LA 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

La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo será realizada de manera conjunta por la entidad empleadora, el Encargado de Ley Karin y la Dupla Psicosocial del establecimiento educativo, contando con el apoyo del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales. La entidad empleadora será responsable de la implementación de las medidas que se definan, la supervisión de su cumplimiento y la coordinación con los organismos fiscalizadores con competencia en la materia.

El Encargado de la Ley Karin, junto a la Dupla Psicosocial, tendrá un rol activo tanto en la identificación de los riesgos como en el monitoreo del cumplimiento de las medidas adoptadas. Asimismo, será responsable, junto con el área de prevención de riesgos, de promover la comprensión de los riesgos identificados en la organización. Las personas trabajadoras podrán plantear sus dudas e inquietudes respecto del protocolo al Encargado de Seguridad o Prevencionista de Riesgos del establecimiento.

La recepción de denuncias de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, así como la orientación inicial a las personas denunciantes, estará a cargo del Encargado de Ley Karin en conjunto con la Dupla Psicosocial, quienes deberán garantizar un adecuado acompañamiento durante el proceso.

El proceso de identificación y evaluación de riesgos se desarrollará considerando distintas fuentes de información y metodologías. En primer lugar, se realizará un análisis normativo que permita asegurar que el Encargado de Ley Karin y la Dupla Psicosocial comprendan adecuadamente los conceptos de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y perspectiva de género, junto con revisar las políticas y protocolos vigentes en la organización.

Posteriormente, se llevará a cabo un catastro de riesgos mediante la aplicación de encuestas anónimas y/o entrevistas a las personas trabajadoras, con el objetivo de recoger información sobre experiencias actuales o pasadas relacionadas con situaciones de acoso o violencia en el trabajo. Este proceso deberá incorporar un enfoque de género. La información recopilada será analizada para identificar patrones, tendencias y factores específicos asociados a estos riesgos, prestando especial atención a las diferencias que puedan presentarse entre distintos grupos. A partir de estos resultados, el Encargado de Seguridad elaborará un informe semestral que contendrá los principales peligros y riesgos identificados en la institución, incluyendo aquellos vinculados a la interacción con terceros ajenos a la relación laboral, tales como proveedores o apoderados.

Adicionalmente, la identificación de riesgos considerará el análisis periódico de antecedentes institucionales relevantes, tales como los resultados del cuestionario CEAL-SM, el número de licencias médicas, las denuncias por enfermedad profesional (DIEP) asociadas a acoso o violencia externa, las solicitudes de intervención por conflictos laborales y las denuncias presentadas ante la organización o la Dirección del Trabajo durante el período de evaluación.

Este proceso permitirá identificar las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral, considerando tanto factores organizacionales como la presencia de comportamientos incívicos, conductas sexistas, situaciones de acoso sexual y violencia ejercida por terceros. Entre los factores de riesgo más relevantes se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento al esfuerzo, la inequidad en la distribución de tareas, la presencia de comportamientos incívicos, conductas sexistas, situaciones de acoso sexual y la violencia externa.

e) MEDIDAS PARA INFORMAR Y CAPACITAR SOBRE LOS RIESGOS ASOCIADOS CON EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En base a los resultados del Informe de Riesgos Psicosociales y de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), la entidad empleadora implementará acciones de información, formación y capacitación orientadas a la prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y demás riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral.

Estas acciones incluirán la difusión de material informativo durante el año, así como la realización de capacitaciones semestrales dirigidas a las personas trabajadoras. Dichas instancias abordarán los riesgos identificados, las medidas de prevención y protección que se adopten, así como los derechos y responsabilidades de quienes integran la organización.

El objetivo de estas acciones será fortalecer el conocimiento y la comprensión de los riesgos, promoviendo prácticas preventivas que contribuyan al resguardo de la salud física y mental de las personas trabajadoras.

f) MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

El Encargado de Seguridad junto al Encargado de Ley Karin evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. Según el Art. 4 del D.S 44 la entidad empleadora está en la obligación de mantener registro y evidencia del cumplimiento preventivo del protocolo, donde se deben crear registros de capacitaciones, evaluaciones psicosociales y seguimiento de las denuncias realizadas.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Encargado de Seguridad de su organización; el que incluirá una evaluación de cumplimiento del programa implementado, revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial y reuniones con las personas trabajadoras como base.

g) MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE TODOS LOS INVOLUCRADOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La organización se compromete a proteger la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, incluyendo denunciantes, denunciados, víctimas y testigos. Para ello, garantiza la reserva de los hechos denunciados y de su investigación en los lugares de trabajo, prohibiendo cualquier acción que pueda intimidar o poner en riesgo la integridad física o psíquica de los involucrados. Además, se asegura la implementación de medidas para resguardar la privacidad y la honra en el proceso investigativo, así como para abordar denuncias inconsistentes. Se establecerán mecanismos de prevención, formación, educación y protección para mantener una actuación adecuada de los miembros de la organización, independientemente del resultado de la investigación. (anexo 10)

Este protocolo de actuación se enmarca en el ámbito de intervención de la organización, es decir, contempla las capacidades existentes y apoyos posibles de conseguir. De existir eventos que escapen a las competencias o directamente formen parte de marco de acción de otras instituciones, se efectuarán las derivaciones correspondientes.

h) DIFUSIÓN

El contenido de este protocolo se da a conocer a las personas trabajadoras, mediante su correo electrónico institucional, Asimismo, sus disposiciones se incorporan en el reglamento interno que se da a conocer a las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

El empleador informa al inicio de cada semestre a través de su Encargado de Seguridad, sobre los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias, así como las instancias estatales pertinentes para interponer la respectiva denuncia.

i) PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLO.

Expuesto lo anterior es posible de evidenciar en el diagrama que se presenta a continuación el ámbito de intervención de la organización.

Diagrama de ámbito de Intervención de La Organización



1) Orientación

La fase de orientación precede a la presentación formal de una denuncia y debe ser ofrecida a cualquier persona que trabaje en la institución. Aquellos que busquen asesoramiento sobre violencia laboral, ya sean o no presuntas víctimas, pueden acudir al área o persona designada. No es necesario compartir detalles personales en esta etapa. Es crucial que el entorno donde se brinde esta orientación garantice la confidencialidad, seguridad y respeto hacia la persona que busca asesoría. Además, se debe considerar la posibilidad de proporcionar apoyo emocional, y en caso necesario, información sobre otras áreas o instituciones que puedan constituir una red de apoyo. (ver anexo 1 formato de Orientación) (Revisar en complemento la información de Atención psicológica temprana <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-637622.html>)

2) Formalizar la denuncia

La presentación de una denuncia se puede realizar a través de una carta escrita o mediante un acta de denuncia verbal ante la persona designada como Encargado de Ley Karin dentro. Esta persona llevará a cabo el registro correspondiente y entregará un comprobante de recepción al denunciante. En función de la situación, proporcionará orientación sobre la denuncia. Si la denuncia no cumple con los requisitos establecidos, se le pedirá al denunciante que proporcione la información faltante. En cualquier caso, se registrará la entrega de la denuncia, incluso si carece de información completa. (ver anexo 2 formato de denuncia).

Previo al inicio del procedimiento, el Encargado de ley Karin deberá comunicarle al prospecto denunciante que existe una instancia voluntaria ofrecida por la institución, de carácter previo a la denuncia, la cual tiene por objeto llevar a cabo una mediación entre las partes, a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. Esta propuesta no se podrá realizar bajo ningún supuesto en los casos de acoso sexual, en atención al mandato expreso del legislador.

En la fase de denuncia, es crucial garantizar la explicación clara de los procedimientos y mantener la confidencialidad al informar sobre casos de acoso o violencia, incluyendo la disponibilidad de múltiples canales de denuncia.

Recibida la denuncia, se informa a la Dirección del Establecimiento para determinar las medidas de contención y/o resguardo (si corresponde).

A continuación, se proporcionan definiciones clave para entender plenamente el protocolo en aplicación:

- a) Denunciante: Persona que presenta una denuncia por maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- b) Víctima: Individuo que sufre o es objeto de acciones de violencia laboral.
- c) Denunciado/a: Persona a la que se señala como presunta responsable de acciones constitutivas de violencia laboral.
- d) Denuncia: Documento escrito que expone una situación de maltrato, acoso laboral y/o sexual, así como otras formas de violencia laboral.
- e) Dupla Psicosocial: Unidad o cargo responsable de ejecutar el procedimiento de denuncias, así como de llevar a cabo acciones preventivas contra la violencia laboral según lo establecido en el protocolo. Esta entidad o persona debe garantizar que toda la información relacionada con la denuncia y su

proceso posterior se almacene física y digitalmente. Además, debe facilitar instrumentos y canales de información para los/as funcionarios/as que aseguren el cumplimiento correcto del protocolo.

Para considerar una denuncia como presentada, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. La denuncia debe ser redactada por escrito y llevar la firma del denunciante.
- b. La denuncia debe ser fundada y debe cumplir con los siguientes elementos:
- c. Inclusión de la identificación y dirección del denunciante.
- d. Descripción detallada de los hechos.
- e. Identificación de quienes hayan cometido los hechos y de las personas que hayan sido testigos o tengan conocimiento de estos, según lo que el denunciante conozca.
- f. Inclusión o mención de antecedentes y documentos que respalden la denuncia, cuando sea posible.
- g. Aquellas denuncias que no cumplan con los requisitos mencionados anteriormente podrán considerarse como no presentadas.
- h. Las denuncias deben ser entregadas al Encargado de Ley Karin en un sobre cerrado que indique en su exterior la naturaleza confidencial del contenido.
- i. La denuncia debe dirigirse al Encargado de Ley Karin de la Institución, quien tiene la autoridad para ordenar la correspondiente investigación en caso de aceptar la denuncia.
- j. La Dupla Psicosocial tiene la responsabilidad de apoyar la investigación y proporcionar al denunciante orientaciones durante el proceso.

3) Contención

Una vez recibida la denuncia de violencia laboral, se debe poner en conocimiento a la Dirección del Establecimiento, y mientras se establece la instrucción del proceso para investigar, la dupla psicosocial debe proporcionar seguimiento al denunciante. Esto se debe a la posibilidad de que los actos denunciados puedan repetirse en un corto plazo.

Para proteger al denunciante se pueden implementar diversas medidas de contención, tales como la segregación de entornos físicos, la reorganización de los horarios laborales y la provisión de asistencia psicológica temprana a través de los programas ofrecidos por el organismo administrador de la Ley 16.744. Estas medidas deben adoptarse en un plazo máximo de dos días hábiles, aplicándose de manera inmediata una vez que se notifique a los involucrados, ya sea personalmente o mediante correo electrónico o certificado en caso de que el denunciante no se encuentre en su lugar de trabajo.

Cabe agregar que estas medidas son de carácter cautelar y tienen como objetivo proteger a todos los intervinientes, con especial énfasis en la víctima del hecho denunciado, previniendo la intensificación del daño causado o la ocurrencia de nuevos hechos lesivos durante el procedimiento. Estas acciones están en consonancia con el artículo 184 del Código del Trabajo, que exige al empleador adoptar todas las medidas necesarias para salvaguardar eficazmente la integridad de sus dependientes, evitando tanto los riesgos que conoce como aquellos que debería conocer.

El seguimiento debe brindarse en coordinación con los recursos disponibles en el organismo administrador establecido por la ley N° 16.744. Estas acciones buscan garantizar la seguridad del denunciante, prevenir la reanudación de los actos denunciados y proporcionar el apoyo necesario mientras se lleva a cabo la investigación.

El formato de contención después de recibir una denuncia de violencia laboral debe documentar las acciones tomadas para proteger al denunciante y prevenir la repetición de los actos denunciados mientras se lleva a cabo la investigación.

4) Investigación

El objetivo principal es investigar cualquier situación de presunto acoso, recopilando pruebas concretas del caso. La investigación deberá concluirse dentro de un **plazo máximo de treinta días** para garantizar una resolución oportuna y efectiva.

En el supuesto en que la denuncia se realice por una de las conductas tipificadas, por ejemplo, acoso laboral y en el transcurso de la investigación se verifique que la conducta denunciada corresponde a una distinta de la alegada por la víctima, por ejemplo, acoso sexual u otro, la investigación deberá continuar con el procedimiento, dejando constancia en el respectivo informe.

Una vez que el Encargado de Ley Karin de la Institución recibe la denuncia, será este quien informe a Dirección, pudiendo tomar las siguientes determinaciones: desestimar la denuncia si no describe una situación de violencia laboral, aplicar Medidas de Provisorias para el denunciante, o tomar otras medidas pertinentes según cada caso. El objetivo es asegurar que cualquier situación que se perciba como presunto acoso sea investigada recopilando antecedentes concretos del caso. (ver anexo 4 formato de investigación).

Regla en caso de imposibilidad de investigación interna (vacío procedimental):

En aquellos casos en que la denuncia recaiga sobre el Director o Directora del establecimiento, sobre el Encargado o Encargada de la Ley Karin, o sobre una autoridad que ejerza jefatura directa sobre este último o tenga injerencia en la conducción, supervisión o resolución del proceso investigativo, se genera una situación en la cual el presente protocolo no puede aplicarse adecuadamente, ya que las personas llamadas a liderar o conducir la investigación podrían verse directa o indirectamente involucradas o condicionadas en su actuar.

Lo anterior constituye un vacío procedimental, en la medida en que el protocolo carece de mecanismos internos que permitan garantizar una investigación independiente y objetiva en dichos supuestos, configurándose así una imposibilidad de asegurar la debida imparcialidad del procedimiento.

En tales casos, y conforme a lo dispuesto en el artículo 211-C, la entidad empleadora (sostenedor) deberá remitir los antecedentes a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia, correspondiendo a dicha entidad la realización íntegra del procedimiento investigativo.

En Coherencia con el artículo 2 del reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo; toda investigación que se desarrolle en el marco del presente protocolo se sustentará en los principios de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

Obligaciones de las personas a cargo de la investigación:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente protocolo, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.
- f) Cualquier otra medida asociada a los procedimientos internos de la organización.

En caso de una investigación interna, esta deberá:

1. Designar a una persona a cargo de la investigación
2. Constar por escrito
3. Ser llevada en estricta reserva
4. Garantizar que ambas partes sean oídas.
5. Considerar: protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno de la organización, contratos de trabajo y sus respectivos anexos, registros de asistencia, denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, resultados de evaluación de ambientes laborales – salud mental, entre otros.

5) Medidas Provisorias

Se notificará al denunciante, pudiendo utilizarse una carta certificada si el funcionario no se encuentra en su puesto de trabajo. Si se inicia un proceso de investigación, es crucial que la persona o área designada lleve a cabo un registro y seguimiento del proceso, así como de las medidas precautorias que se hayan instruido durante la duración de la investigación (ver anexo 5 formato de medidas provisorias de resguardo).

Esto asegura que se brinde protección adecuada al denunciante y que el proceso se desarrolle de manera efectiva y transparente.

6) Resolución de la denuncia

El encargado de la investigación debe elaborar un documento de cierre, incluyendo los resultados de la investigación y las conclusiones sobre el caso. Este documento será presentado a Dirección, y en conjunto, se deberá tomar una decisión sobre la denuncia, ya sea siguiendo las recomendaciones del informe o adoptando un curso de acción alternativo.

El objetivo principal es resolver la denuncia de manera justa y efectiva, asegurando que se tomen las medidas necesarias para abordar el caso de manera oportuna y proporcionar una resolución adecuada a todas las partes involucradas.

Una vez concluido el procedimiento, será remitido junto a las conclusiones a la Dirección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre esta. En el caso en que se cumpla el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se consideraran válidas las conclusiones del informe, especialmente con respecto a las medidas adoptadas.

7) Sanciones y medidas de reparación

La decisión final del proceso debe ser comunicada tanto al denunciante como al denunciado, pudiendo ser mediante carta certificada si estas personas no se encuentran en su lugar de trabajo. Además, se deben llevar a cabo las gestiones necesarias para implementar las medidas decididas como resultado de la denuncia, asignando las acciones pertinentes a quienes corresponda. Junto con la resolución final de la denuncia, pueden instruirse medidas reparadoras hacia la persona o equipos de trabajo que se consideren afectados por la situación denunciada, como la implementación de intervenciones organizacionales específicas para un área determinada, lo cual deberá ser derivado y gestionado con la persona adecuada. (ver anexo 7 formato de sanciones y medidas de reparación).

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente establecido (15 días desde la recepción, esto es, desde que es notificado por la Inspección del Trabajo o desde el vencimiento del plazo de investigación interna), tanto a la persona denunciante como a la denunciada. El objetivo es asegurar una resolución justa y efectiva para todas las partes involucradas y la recuperación del entorno laboral afectado.

Sanciones a considerar

En cuanto a las sanciones, conforme lo dispuesto en el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, estas podrán consistir en:

1. Amonestaciones verbales
2. Amonestaciones escritas
3. Multas
4. Término de la relación laboral en el supuesto legal contenido en el artículo 160 del Código del ramo.

En los casos que corresponda, esto es, cuando se verifiquen “conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas”, conforme a lo dispuesto en el enunciado del artículo 160 del Código del Trabajo, el empleador podrá aplicar las sanciones establecidas en el N°1 de dicho artículo en sus letras b) o f). Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.¹”.

¹ Artículo 211-E inciso 3°,4° y 5°, modificado por la ley N°21.643

En caso de que el empleador opte por el término de la relación laboral, deberá dar cumplimiento estricto a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, junto con la debida justificación de la desafiliación del empleador a la institución en la respectiva carta de despido.

Ahora bien, en lo relativo al acoso laboral, se deberá atender a la gravedad de los hechos investigados, lo que debe ser entendido en atención a la modificación hecha al concepto de acoso laboral, eliminándose el requisito de reiteración, situación que convoca a evaluar la gravedad de la conducta para efectos de su sanción.

Tabla resumen tareas

Qué hacer	Dirección	Encargado Ley Karin	Dupla Psicosocial	Depto. de Seguridad / Prevención
Designar responsables del protocolo	Designa formalmente al Encargado Ley Karin y la Dupla			
Implementar el protocolo	Responsable final como empleador	Coordina ejecución	Apoya implementación	Apoya técnicamente
Recepción de denuncias	Toma conocimiento	Recibe denuncias, orienta y registra	Apoya orientación al denunciante	Apoya técnicamente
Orientación inicial	Supervisa sistema	Entrega orientación	Apoya contención	
Contención y medidas de resguardo	Define medidas iniciales	Ejecuta las medidas	Apoya contención emocional	Puede apoyar en medidas de seguridad
Derivación a red externa (ACHS u otros)	Asegura disponibilidad	Gestiona derivación	Apoya seguimiento	Apoya técnicamente
Inicio de investigación	Decide medidas estratégicas	Decide iniciar, derivar o desestimar	Apoya obtención de antecedentes	Apoya técnicamente
Informar a Dirección del Trabajo	Responsable institucional	Ejecuta comunicación		Apoya técnicamente
Investigación del caso	Supervisa cumplimiento	Lidera o designa investigación	Apoya técnicamente el proceso	Apoya técnicamente
Recolección de antecedentes		Coordina entrevistas y pruebas	Apoya levantamiento de información	Apoya técnicamente
Aplicación de medidas provisorias	Garantiza cumplimiento	Define medidas	Apoya aplicación	Apoya condiciones laborales

Elaboración de informe de investigación	Supervisa resultado	Elabora o valida informe final	Apoya análisis	Apoya técnicamente
Envío del informe a DT	Responsable final	Prepara documentación para envío	Prepara documentación para envío	Apoya técnicamente
Resolución de la denuncia	Toma decisiones finales o valida	Propone resolución	Apoya análisis	Apoya técnicamente
Aplicación de sanciones	Responsable de aplicar	Ejecuta según decisión	Apoya medidas reparadoras	Apoya técnicamente
Medidas de reparación	Supervisa e implementa	Coordina aplicación	Apoya intervención psicosocial	Apoya técnicamente
Seguimiento del caso	Supervisa	Coordina seguimiento	Apoya acompañamiento	Apoya control de riesgos
Identificación de riesgos psicosociales	Supervisa	Participa	Participa	Lidera técnicamente
Aplicación CEAL y levantamiento de datos	Apoya	Apoya	Apoya	Ejecuta evaluaciones
Elaboración del informe de riesgos	Supervisa	Recibe informe	Apoya análisis	Elabora informe
Definición de medidas preventivas	Supervisa	Define junto a dupla	Co-diseña medidas	Apoya técnicamente
Implementación de medidas preventivas	Responsable final	Ejecuta técnicamente	Ejecuta técnicamente	Ejecuta técnicamente
Capacitación e información	Gestiona	Apoya	Apoya	Ejecuta técnicamente
Difusión del protocolo	Responsable institucional	Apoya difusión	Apoya sensibilización	Apoya difusión
Registro y evidencia (DS 44)	Responsable final	Lleva registro casos	Apoya documentación	Registra evaluaciones
Evaluación y mejora continua	Supervisa	Coordina revisión	Apoya evaluación	Apoya análisis técnico

Anexo 1

Formato de Orientación

La fase de orientación es un paso previo a la presentación formal de una denuncia. Está diseñada para ser ofrecida a cualquier persona que trabaje en la institución y que busque asesoramiento sobre violencia laboral, independientemente de si es una víctima o no. En esta etapa, no es necesario compartir detalles personales. La orientación se brinda garantizando la confidencialidad, seguridad y respeto hacia la persona que busca asesoría.

Nombre de la persona que entrega la orientación	
Consulta efectuada	
Indicaciones entregadas	
Acuerdos y compromisos	

He leído el registro y aseguro mantener la confidencialidad de los presentados.

Nombre	
RUN	
Fecha	
Firma	

Anexo 2

Formato de Denuncia

El formulario de denuncia debe ser entregado al Encargado de Ley Karin en un sobre cerrado que indique en su exterior la naturaleza confidencial del contenido.

Indicaciones:

- Asegúrate de completar todos los campos requeridos.
- Adjunta cualquier documentación de apoyo relevante.
- El Encargado de Ley Karin registrará la recepción de la denuncia y proporcionará un comprobante de recepción debidamente timbrado y fechado.

1. Datos del receptor	
Nombre receptor	
RUN receptor	
Firma receptor	
2. Datos del Denunciante	
Nombre completo	
RUN	
Dirección	
Teléfono	
Correo electrónico	
Asignar número a la denuncia	
3. Descripción de los Hechos	
Fecha de los hechos	
Lugar de los hechos	
Descripción detallada de los hechos	
4. Personas Denunciadas	
Nombre de la(s) persona(s) que cometió(eron) los hechos	
Cargo (s)	
Vínculo organizacional con la persona afectada	
Relación de los hechos que se denuncian	
Testigos o personas que tengan conocimiento de los hechos	
Nombre testigo	
Teléfono testigo	
Correo electrónico testigo	
Descripción del conocimiento o participación	

Nombre del establecimiento	
RBD establecimiento	
RUT de la organización	
Nombre de la Fundación	
5. Documentos Adjuntos	
Relación de documentos que respaldan la denuncia (si aplica):	

Recepción de la denuncia

He leído el registro y entiendo que una denuncia falsa puede incurrir en responsabilidad penal, y quien comete este acto puede enfrentar cargos por el delito de denuncia calumniosa o falsa acusación.

Nombre	
RUN	
Número de denuncia	
Curso de la denuncia	
Fecha	
Firma	

Anexo 3

Formato de Contención. Adopción de medidas de resguardo

Medidas de contención/ resguardo

1. Datos de la persona que entrega las medidas de contención/ resguardo	
Nombre	
RUN	
Firma	
2. Datos del Denunciante	
Nombre completo	
RUN	
Dirección	
Teléfono	
Correo electrónico	
Número de denuncia	
3. Medidas de contención/ resguardo Segregación de entornos físicos	
Describe las acciones tomadas para separar físicamente al denunciante de los entornos que puedan representar un riesgo o peligro (si corresponde):	
Descripción de las acciones	
Fecha de implementación	
4. Reorganización de horarios laborales	
Describe cualquier cambio en los horarios laborales del denunciante para garantizar su seguridad (si corresponde)	
Descripción de los cambios	
Fecha de implementación	
5, Asistencia psicológica inmediata	
Indica si se brindó asistencia psicológica al denunciante y qué tipo de apoyo se proporcionó:	
Fecha de asistencia	
Tipo de asistencia	

Nombre del profesional que brindó la asistencia	
6. Seguimiento	
Fecha de seguimiento programada	
Detalles del seguimiento	
5. Observaciones Adicionales	
Anota cualquier otra medida tomada o información relevante sobre el denunciante y su situación:	

He leído el registro y entiendo las medidas de contención a las que me comprometo.

Nombre	
RUN	
Número de denuncia	
Fecha	
Firma	

Anexo 4

Formato de Investigación

Una vez que el Encargado de Ley Karin recibe la denuncia, las acciones incluyen:

1. Informar a la Dirección del Establecimiento.
2. Disponer de la realización de una investigación interna de los hechos.
3. En el plazo de tres días, remitir los antecedentes a la Dirección del trabajo (que emitirá un certificado de recepción)

1. Datos del Caso	
Nombre, correo electrónico y RUT de la fundación	
Nombre y RBD del establecimiento educativo	
Número de caso	
Fecha de recepción de la denuncia	
Fecha de inicio de la investigación	
2.-Individualización del denunciante	
Nombre de la persona que denuncia	
RUN de la persona que denuncia	
Mail de la persona que denuncia	
Fono de la persona que denuncia	
Descripción de la denuncia	
Documentos que aporta para su denuncia	
3.-Individualización del denunciado	
Nombre de la persona que es denunciada	
RUN de la persona que es denunciada	
Mail de la persona que es denunciada	

Fono de la persona que es denunciada	
Descripción de la situación de parte de la persona que es denunciada	
Documentos que aporta la persona que es denunciada	
4.-Individualización de la persona a Cargo de la Investigación	
Nombre de la persona a cargo de la investigación	
RUN de la persona a cargo de la investigación	
Mail de la persona a cargo de la investigación	
Fono de la persona a cargo de la investigación	
Fecha de recepción de la denuncia	
Fecha de inicio de la investigación	
Presenta antecedentes de imparcialidad que le permiten realizar la investigación	
Firma	
5. Decisiones Tomadas por la organización	
Desestimación de la denuncia: ☐ Sí ☐ No	
Razón de la desestimación (si aplica)	
6. Medidas de resguardo adoptadas y notificaciones realizadas en el transcurso de la investigación	
Medidas de Precaución para el Denunciante (si corresponde)	

Descripción de las medidas	
Fecha de implementación de las medidas	
Otras Medidas Pertinentes (si corresponde)	
Descripción de las medidas	
Fecha de implementación de las medidas	
Notificaciones realizadas, personas notificadas, fechas de las notificaciones, copias de las notificaciones.	
7. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de los participantes	
Nombre de la persona entrevistada	
Relación con el caso	
Fecha de la entrevista	
Resumen de la entrevista	
Documentos recopilados	
8. Formulación de razonamientos y conclusiones	
Razonamientos congruentes que fundamentan las conclusiones del caso	
Conclusiones de la investigación	
Recomendaciones, medidas correctivas o sanciones según corresponda (*)	

* La propuesta de sanciones corresponde a la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo

* Artículo 211 – A letra b) del Código del Trabajo

Anexo 5
Formato de medidas provisionarias de resguardo

1. Datos de la persona que entrega las medidas de contención	
Nombre	
RUN	
Firma	
2. Datos del Denunciante	
Nombre completo	
RUN	
Dirección	
Teléfono	
Correo electrónico	
Número de denuncia	
3. Medidas provisionarias	
Describe Brevemente las acciones a seguir	
Fecha de implementación	

He leído el registro y entiendo las medidas provisionarias a las que me comprometo.

Nombre	
RUN	
Número de denuncia	
Fecha	
Firma	

Anexo 6

Formato de resolución de denuncia

1. Datos de la persona que entrega la resolución de la denuncia	
Nombre	
RUN	
Firma	
2. Datos del Denunciante	
Nombre completo	
RUN	
Dirección	
Teléfono	
Correo electrónico	
Número de denuncia	
3. Resolución	
Describe brevemente la resolución de la denuncia	
Medidas de reparación	
4. Estado de la denuncia	
Describe si se da el cierre comunicando a las partes involucradas o se abre un nuevo expediente)	
5. Observaciones Adicionales	
Anotar recomendaciones	

Anexo 7

Formato de sanciones y medidas de reparación

1. Datos de la persona que entrega la resolución de la denuncia	
Nombre	
RUN	
Firma	
2. Datos del Denunciante	
Nombre completo	
RUN	
Dirección	
Teléfono	
Correo electrónico	
Número de denuncia	
3. Resolución	
Describe brevemente la resolución de la denuncia	
4. Medidas de reparación	
Describe medidas de reparación)	

He leído el registro y entiendo las medidas de reparación.

Nombre	
RUN	
Número de denuncia	
Fecha	
Firma	

Anexo 8

Ejemplos de conductas a considerar para la implementación del protocolo

El acoso sexual en el ámbito laboral es una problemática seria que puede afectar negativamente la salud emocional, la seguridad y el bienestar de Las personas trabajadoras. Se define como la realización indebida de requerimientos de carácter sexual por parte de una persona hacia otra, utilizando cualquier medio, sin el consentimiento de quien los recibe. Estas conductas no sólo pueden generar un ambiente laboral hostil, sino que también tienen el potencial de perjudicar la situación laboral o las oportunidades de empleo de la víctima. A continuación, se presentan ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual en el lugar de trabajo.

- a) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- b) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- c) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d) Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- e) En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- f) Hacer comentarios sexuales no deseados hacia un colega de trabajo.
- g) Enviar mensajes o correos electrónicos con contenido sexual a un compañero de trabajo sin su consentimiento.
- h) Hacer insinuaciones sexuales hacia alguien en el lugar de trabajo, incluso después de que esa persona haya expresado claramente su falta de interés.
- i) Hacer avances físicos no deseados, como tocar, abrazar o besar a un compañero de trabajo sin su consentimiento.
- j) Ofrecer o pedir favores sexuales a cambio de oportunidades laborales o beneficios profesionales.
- k) Utilizar lenguaje inapropiado o hacer chistes de naturaleza sexual que incomoden o hagan sentir incómodo a un compañero de trabajo.
- l) Exhibir material pornográfico en el lugar de trabajo.
- m) Amenazar con represalias laborales si la víctima no accede a las solicitudes sexuales del acosador.

El acoso laboral es una problemática que puede afectar profundamente el bienestar emocional y la salud mental de Las personas trabajadoras, así como su desempeño laboral y su calidad de vida en general. Se define como cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento hacia uno o más personas trabajadoras por parte del empleador o de otros colegas, utilizando diversos medios, ya sea de forma única o repetida. Estas acciones pueden resultar en el menoscabo, maltrato o humillación de la persona afectada, o en la amenaza o perjuicio de su situación laboral o sus oportunidades de empleo. A continuación, se presentan ejemplos de conductas que pueden constituir acoso laboral en el entorno de trabajo.

- a) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b) Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- c) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- d) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- e) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades,
- f) competencia profesional o valor de una persona.

- g) Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- h) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- i) Ridiculizar públicamente a una persona frente a otros miembros de la organización.
- j) Asignar proyectos o evaluaciones excesivamente difíciles con plazos irrazonables con el objetivo de hacer fracasar a un colaborador.
- k) Difundir rumores falsos sobre otro colega con el fin de dañar su reputación profesional.
- l) Ignorar las ideas y contribuciones de un colaborador durante reuniones o decisiones importantes de la organización.
- m) Excluir deliberadamente a un colaborador de actividades o proyectos.
- n) Utilizar un lenguaje intimidante o agresivo hacia un colaborador para forzarlo a cumplir con sus exigencias.
- o) Interrumpir o interferir constantemente a un miembro de la organización para obstaculizar su desempeño.
- p) Retener información relevante o recursos necesarios a un colaborador con el objetivo de frustrarlo o desacreditarlo.
- q) Amenazar con evaluaciones de desempeño bajas, despido y/sanciones monetarias sin justificación y en malos términos.
- r) Sobrecargar intencionalmente de trabajo o responsabilidades administrativas para desmotivar o agotar emocionalmente.
- s) Tomar medidas de represalia a personas que colaboran con colegas dentro de la organización obstaculizando así el trabajo en equipo

La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral es una preocupación creciente en diversos entornos laborales. Se refiere a aquellas conductas que afectan a las personas trabajadoras durante la prestación de servicios, perpetradas por individuos externos a la organización, como clientes, proveedores o usuarios. Estas conductas pueden variar en gravedad y pueden incluir agresiones verbales, físicas o psicológicas. Es importante abordar esta problemática para garantizar un entorno laboral seguro y proteger la integridad física y emocional de Las personas trabajadoras. A continuación, se presentan ejemplos de conductas que pueden constituir violencia en el trabajo por parte de terceros.

- a) Uso de garabatos o palabras ofensivas
- b) Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- c) Robo o asaltos en el lugar de trabajo
- d) Agresiones verbales: Insultar, gritar o amenazar a los colaboradores de la organización.
- e) Agresiones físicas: Golpear, empujar o agredir físicamente a los colaboradores en el lugar de trabajo.
- f) Comportamiento intimidante: Realizar gestos amenazantes o posturas corporales intimidantes hacia Las personas trabajadoras.
- g) Realizar comentarios o gestos de naturaleza sexual hacia Las personas trabajadoras.
- h) Robar pertenencias personales de las personas trabajadoras o dañar la propiedad de la empresa durante la prestación de servicios.
- i) Discriminar a las personas trabajadoras por motivos de género, raza, religión u otras características personales.
- j) Amenazar con causar daño físico o emocional a las personas trabajadoras o a sus familias.
- k) Interrumpir o dificultar el desempeño laboral de las personas trabajadoras mediante comportamientos agresivos o descontrolados.

- l) Realizar comentarios o acciones destinadas a humillar, menospreciar o desmoralizar a Las personas trabajadoras.
- m) Engañar o manipular a las personas trabajadoras con el fin de obtener beneficios personales o profesionales a expensas de su bienestar.
- n) Cortar los canales de comunicación entre miembros de la organización y/o hacia un colaborador en particular.
- o) Prohibir la libre reunión entre colaboradores de la organización.
- p) Incitar animosidad entre compañeros de trabajo
- q) Realizar comentarios despectivos o sexistas hacia las mujeres, menospreciando su capacidad intelectual o profesional, ya sea en reuniones, en el lugar de trabajo o en otros entornos organizativos.
- r) Ignorar o interrumpir constantemente las contribuciones de las mujeres durante discusiones, reuniones o actividades organizacionales, mostrando falta de consideración hacia sus opiniones y puntos de vista.
- s) Realizar burlas o chistes de mal gusto que denigren a las mujeres o perpetúen estereotipos de género negativos, creando un ambiente hostil e incómodo para las mujeres en el entorno laboral.
- t) Asignar roles o responsabilidades específicas relacionadas con tareas domésticas o de cuidado exclusivamente a las mujeres en el trabajo, contribuyendo a la perpetuación de roles de género tradicionales y limitando sus oportunidades de desarrollo profesional.
- u) Excluir a las mujeres de oportunidades de liderazgo o participación en proyectos o iniciativas organizacionales basándose únicamente en su género, en lugar de evaluar sus habilidades y méritos.
- v) Mostrar preferencia por los logros o contribuciones de los hombres sobre los de las mujeres, ya sea en la asignación de proyectos, reconocimientos o promociones, fomentando una cultura de desigualdad de género en la organización.
- w) Utilizar lenguaje o comportamiento degradante hacia las mujeres, como comentarios sobre su apariencia física o insinuaciones sexuales no deseadas, creando un ambiente de trabajo poco profesional y hostil.
- x) No tomar en serio las quejas o denuncias de acoso sexual o violencia de género por parte de las mujeres en la organización, minimizando sus experiencias y desalentando su búsqueda de ayuda o justicia, lo cual puede contribuir a la impunidad y perpetuación de estas conductas.
- y) Realizar comportamiento Incívicos.
- z) Realizar comportamientos sexistas como: comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades. Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Anexo 9

Formulario para la Protección de Privacidad y Honra en Procedimientos de Investigación de Acoso Sexual o Laboral

Objetivo: Este formulario tiene como propósito asegurar la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, incluyendo denunciantes, denunciados, víctimas y testigos. Asimismo, establece medidas para proteger a los involucrados contra intimidaciones y riesgos a su integridad física o psíquica.

Datos del Investigador Responsable:

Nombre:	
Cargo:	
Contacto (teléfono/email):	

Datos del Caso:

Número de caso:	
Fecha de inicio de la investigación:	
Descripción breve del caso:	

Protección de la Privacidad y Honra: Reserva de la Información:

- Todos los documentos relacionados con la denuncia y la investigación serán almacenados en un archivo confidencial.
- El acceso a la información del caso estará restringido a las personas directamente involucradas en la investigación.

Restricción en el Lugar de Trabajo:

- Se prohíbe discutir los detalles de la denuncia y de la investigación en áreas comunes del lugar de trabajo.
- Se tomarán medidas para asegurar que las áreas relacionadas con el caso sean privadas y no accesibles a personas no autorizadas.

Medidas contra Intimidación:

- Está prohibido cualquier tipo de intimidación o acción que pueda poner en riesgo la integridad física o psíquica de los involucrados.
- Se implementarán medidas de protección si se detecta algún riesgo hacia los denunciantes, denunciados, víctimas o testigos.

Protección de la Integridad:

- Se ofrecerán recursos y apoyo psicológico a los involucrados durante y después de la investigación.
- Se garantizará que el resultado de la investigación no afecte negativamente el bienestar de los involucrados.

Confirmación de Recepción:

Confirmando que he recibido y leído el presente formulario y comprendo las medidas de protección y privacidad descritas.

Firma del Investigador:	
RUN investigador:	
Fecha:	

Este formulario debe ser completado y firmado por todos los responsables y participantes en el procedimiento de investigación para garantizar la implementación efectiva de las medidas de protección establecidas.