

# Protocolo Ley N° 21.643 (Ley Karin)

2024



## ÍNDICE

	Página
Mandato del rector	03
I. Antecedentes Generales	06
Introducción	06
Objetivo	06
Alcance	07
Definiciones	07
Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	11
Derechos y deberes del empleador y de los trabajadores:	
a. Trabajadores:	12
b. Fundación Educacional Amada Sofía García:	12
Organización para la gestión del riesgo	13
II. Gestión Preventiva	14
Identificación de los factores de riesgo	15
Medidas para la prevención	16
Mecanismos de seguimiento	17
III. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados	18
IV. Procedimiento de denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo	18
V. Directrices para el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo	23
VI. Difusión	37
Anexo I: Principios de la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo	37
Anexo II: Formato Acta De Denuncia	42

## MANDATO DEL RECTOR

El suscrito, Presbítero Padre Humberto Palma Orellana, en mi calidad de rector del Colegio Amada Sofía, me dirijo a todas y todos los trabajadores de nuestra comunidad educativa con el objetivo de comunicar y reafirmar nuestro compromiso inquebrantable con la creación y mantenimiento de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier tipo de violencia, acoso, hostigamiento, acoso sexual u otras conductas que vulneren los derechos de nuestros trabajadores. Este mensaje no solo es un mandato, sino una declaración de los valores y principios que sostenemos como institución educativa y empleadora.

En cumplimiento con la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, establezco en mis atribuciones como Representante Legal, lo siguiente:

1. Prohibo de manera categórica cualquier forma de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. No se permitirá bajo ninguna circunstancia que estas conductas se manifiesten, ya sea por parte de colegas, superiores, subalternos o terceros ajenos a nuestra comunidad educativa. Estas conductas son absolutamente inaceptables y contrarias a los valores de dignidad, respeto y equidad que promovemos.
2. Fomentaremos activamente un ambiente de trabajo seguro y saludable. Es nuestra prioridad que todas y todos los trabajadores, sin importar su jerarquía o función, se sientan protegidos y valorados. Implementaremos medidas preventivas y educativas para sensibilizar y capacitar a toda nuestra comunidad laboral en estos temas.
3. Adoptaremos medidas claras y efectivas para prevenir, investigar y sancionar cualquier conducta que atente contra la integridad de nuestros trabajadores. Los procedimientos de denuncia, investigación y sanción se llevarán a cabo con estricto apego a los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad. Es fundamental que cada

miembro de nuestra comunidad entienda su responsabilidad en el mantenimiento de un entorno laboral libre de violencia y acoso.

4. Este mandato es vinculante para todas las personas que forman parte del Colegio Amada Sofía, incluyendo trabajadores administrativos, docentes, asistentes de la educación y cualquier trabajador a honorarios. La responsabilidad de mantener un entorno laboral libre de violencia y acoso recae en cada uno de nosotros, sin excepción. Aquellos que ocupan cargos de dirección o supervisión tienen una responsabilidad adicional en la prevención de conductas inapropiadas. Deben actuar como modelos de comportamiento ético y garantizar que sus equipos estén informados y comprometidos con estas políticas.
5. En caso de presenciar o ser víctima de conductas que vulneren los derechos laborales, se debe informar de inmediato a los canales establecidos para tal fin. Promoveremos la mediación para resolver malos entendidos y alentaremos la denuncia firme y documentada cuando los hechos sean evidentes. Nuestro protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo estará a disposición de todos y será una herramienta fundamental para asegurar que todas las denuncias sean tratadas con la seriedad y el rigor que merecen.
6. El Colegio Amada Sofía, bajo mi rectoría y con el respaldo de la entidad sostenedora, no permitirá ni promoverá actitudes que afecten negativamente a ninguna persona dentro de nuestra comunidad laboral. Cualquier acción que resulte en el detrimento de los derechos de nuestros trabajadores será considerada contraria a la voluntad institucional y será tratada con la máxima seriedad y rigor. Es imperativo que todos los actores de nuestra institución comprendan que estas normas no solo se aplican por obligación legal, sino porque reflejan nuestros valores más profundos y nuestro compromiso con un entorno laboral digno y respetuoso.

Insto a todos y a todas a internalizar y actuar conforme a estas directrices. Nuestro objetivo común es construir un espacio de trabajo que refleje nuestros valores de respeto, equidad y justicia. Confiamos en que cada uno de ustedes contribuirá a hacer del Colegio Amada Sofía un lugar donde la dignidad humana y el respeto mutuo sean los pilares fundamentales de nuestra convivencia diaria.

Les agradezco su atención y su compromiso para con estas importantes directrices, que sin duda contribuirán a mejorar nuestro ambiente laboral y, por ende, nuestra calidad educativa.

Atentamente,

A circular official stamp in blue ink is positioned on the left. The stamp's outer ring contains the text "COLEGIO AMADA SOFÍA" at the top and "COLTAUCO" at the bottom, separated by two small stars. In the center of the stamp, the word "RECTOR" is printed in a bold, sans-serif font. Overlaid on the right side of the stamp is a handwritten signature in blue ink, which appears to read "Humberto Palma Orellana".

P. Humberto Palma Orellana  
Rector CASG

## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Fundación Educacional Amada Sofía García ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente 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, y 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», siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### 2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la

salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### 3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todos los trabajadores, incluidas jefaturas o directores de la Fundación educacional Amada Sofía García. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas de empresas o proveedores, apoderados, estudiantes regulares, que acudan a nuestras dependencias.

### 4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- a. **Acoso sexual.** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida y 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes, imágenes, videos o correos de naturaleza sexual con contenido explícito o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Llamadas telefónicas de contenido sexual y ofensivo.
- Compartir fotos o videos privados de la víctima con los compañeros de trabajo, apoderados o estudiantes.
- Chantajear con contenido sexual a la persona afectada.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazas 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 consentido. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que lo recibe.

b. **Acoso laboral.** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- 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.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar.

- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
  - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
  - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
  - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- c. **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral.** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de estudiantes, apoderados, proveedores, trabajadores externos, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo), como por ejemplo:
- Gritos o amenazas.
  - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
  - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
  - Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras, o su potencial muerte.
  - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- d. **Comportamientos incívicos.** 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. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:
- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.

- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- Respetar los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

e. **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 hostil es:

- Comentarios denigrantes para las/los mujeres/hombres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la/el mujer/hombre o diversidades basadas en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciar o ningunear a una persona, basándose en su sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que se deben propender a erradicar de los espacios de trabajo, en tanto que, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Dar a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente a una mujer o a un hombre mientras habla y sin esperar que ella/él termine.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas

asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones.

- Lo denominado en la literatura sociológica como «sexismo benevolente».

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

## **5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

La Fundación Educacional Amada Sofía García dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobados a través del D.S. N° 2 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (adjunta en el ANEXO 1) 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.

## **6. Derechos y deberes de la Fundación Educacional Amada Sofía García y de los trabajadores de la misma:**

### **a. Trabajadores:**

- 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.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- 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 informados 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.

### **b. Fundación Educacional Amada Sofía García:**

- 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 los trabajadores.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean re victimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

## 7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o asesor externo del área de prevención de riesgos:

### **Miembros comité paritario:**

- María Elisa Zamorano Abarca.
- Wendy Castro Venegas
- Claudia Aravena Carvajal.
- Ariel Torres Sánchez.
- Daniela Vergara Briones.
- Iván Balbontín Toro.

Es responsabilidad de la Fundación Educacional Amada Sofía García la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Fundación Educacional Amada Sofía García ha designado a Karina Valverde Maturana. Correo electrónico: kvalverde@casg.cl; teléfono: + 56 9 50195119.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, de manera presencial con entidades externas o internas. La responsable de esta actividad será Karina Valverde Maturana, Experta en Prevención de Riesgos, o por parte del organismo administrador.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Karina Valverde Maturana, vía correo electrónico: kvalverde@casg.cl

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes es Sr. Humberto Palma Orellana. Esta debe ser entregada de manera física (formulario de denuncia ANEXO 2) o verbal donde se levantará un acta, con firma de ambas partes y se entregará un comprobante de recepción.

En la revisión y aprobación del protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre participante	Cargo	Correo electrónico
María Elisa Zamorano Abarca	Miembro C.P.H.S	<a href="mailto:mzamorano@casg.cl">mzamorano@casg.cl</a>
Wendy Castro Venegas	Miembro C.P.H.S	<a href="mailto:wcastro@casg.cl">wcastro@casg.cl</a>
Claudia Aravena Carvajal	Miembro C.P.H.S	<a href="mailto:claudia.aravena@casg.cl">claudia.aravena@casg.cl</a>
Ariel Torres Sánchez	Miembro C.P.H.S	<a href="mailto:atorres@casg.cl">atorres@casg.cl</a>
Daniela Vergara Briones	Miembro C.P.H.S	<a href="mailto:dvergara@casg.cl">dvergara@casg.cl</a>
Iván Balbontín Toro	Miembro C.P.H.S	<a href="mailto:ibalbontin@casg.cl">ibalbontin@casg.cl</a>
Karina Valverde Maturana	Prevencionista de Riesgos	<a href="mailto:kvalverde@casg.cl">kvalverde@casg.cl</a>
Nelson Severino Arias	Asesor	<a href="mailto:nseverino@casg.cl">nseverino@casg.cl</a>

## II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

La Fundación Educacional Amada Sofía García se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso o violencia. No se tolerará ninguna conducta que pueda considerarse acoso sexual o laboral, abuso sexual o violencia en el trabajo.

Se garantizará que todas las denuncias e investigaciones se manejan con la máxima confidencialidad para proteger la privacidad de las partes involucradas. (formulario de denuncia - anexo 2)

Se revisará y actualizará la política al menos una vez al año o cuando sea necesario para asegurar su eficacia y cumplimiento con las leyes vigentes.

## **1. Identificación de factores de riesgo**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las 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 durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité paritario de higiene y seguridad, junto con la comisión de aplicación del cuestionario CEAL-SM CASG.

### **IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS:**

- Carga de trabajo (sobrecarga).
- Falta de reconocimiento al esfuerzo.
- Inequidad en la distribución de las tareas.
- Comportamientos incívicos.
- Conductas sexistas.
- Conductas de acoso sexual.
- Violencia externa.

## 2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL-SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos abordará la Fundación Educacional Amada Sofía García, y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, la Fundación Educacional Amada Sofía García organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y los trabajadores se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La Fundación Educacional Amada Sofía García informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas presenciales, afiches e informativos vía correo electrónico

institucional. La responsable de esta actividad será Sra. Karina Valverde Maturana, Prevencionista de Riesgos.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el programa preventivo de Fundación Educacional Amada Sofía García, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante correo electrónico. Para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas se podrán comunicar con Karina Valverde Maturana, Prevencionista de Riesgos, por correo electrónico a kvalverde@casg.cl.

#### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR:**

- Difusión de las medidas preventivas.
- Decálogo del buen trato.
- Política de prevención y tolerancia cero. (Ley Karin).

### **3. Mecanismos de seguimiento**

La Fundación Educacional Amada Sofía García, con la participación de representante del Comité paritario de higiene y seguridad y un representante de la comisión de aplicación del cuestionario CEAL-SM, 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.

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 los trabajadores solicitándolo a Karina Valverde Maturana, Prevencionista de Riesgos, por correo electrónico kvalverde@casg.cl, o de manera impresa.

### **III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS**

La Fundación Educacional Amada Sofía García establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

### **IV. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

#### **1. DEFINICIONES:**

- 1.1. **Definición de conceptos y actores claves para efectos de este procedimiento.**
  - **Denunciante:** persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
  - **Denunciado/a:** persona trabajadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo .
  - **Denuncia:** documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual, labora o violencia en el trabajo.

## 1.2. Definición de principios que rigen este procedimiento:

- **Perspectiva de Género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- **No discriminación.** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- **No revictimización o no victimización secundaria.** No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- **Confidencialidad.** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el

empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

- **Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- **Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga, en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- **Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- **Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- **Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

1.3. **Definiciones básicas.** Para los efectos de este reglamento se entenderá por:

- **Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad de que el daño ocurra y, de igual forma, la gravedad de este.
- **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 o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- **Acoso Laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Acoso sexual.** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida y 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.
- **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, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- **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 gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las

condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

- **Medidas correctivas.** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

1.4. **Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:**

- **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente inferior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

## V. DIRECTRICES PARA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO (según párrafo 1°. Decreto 21, MINTRAB).

**Quiénes deben denunciar, según sus cargos y/o Funciones:**

1. **Falta de un trabajador a otro trabajador.** La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar la denuncia. Si un tercero va a denunciar debe presentar un poder simple, por parte del afectado/a.
2. **Falta de un trabajador a un estudiante.** La Encargada de convivencia escolar debe realizar la denuncia, entregando todos los antecedentes de la investigación que realiza la unidad, en un plazo máximo de dos días desde la toma de conocimiento de los hechos.
3. **Falta desde un estudiante a un trabajador.** La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar la denuncia. Paralelamente debe dejar la constancia a la Encargada de convivencia escolar.

Las faltas están desglosadas según su categoría en el protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. Protocolo anexo al Reglamento interno de orden, higiene y seguridad laboral.

### 1. ETAPA INICIAL: RECEPCIÓN DE DENUNCIA

- 1.1. **Denuncia.** Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia se deben considerar como criterios:
  - La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita.
  - La denuncia podrá presentarse ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica. La persona que efectúa la denuncia debe recibir un comprobante por esta acción.
- 1.2. **Denuncia formulada.** Deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, N° cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516° del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca. (Cf. Anexo-Formulario de denuncia).
- En el caso de representación, el tercero deberá acreditar presentando, al menos, un poder simple suscrito por la persona trabajadora afectada, indicando expresamente que se le ha otorgado para realizar el trámite de denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada. (aplica solo para trabajadores).
- En caso que la denuncia se realice a raíz de una falta expuesta en este documento por parte de un estudiante o apoderado, es la Encargada de convivencia escolar quien inicia el proceso de investigación, entregando los antecedentes a la brevedad posible al encargado de recepcionar las denuncias, para activar protocolo Ley Karin, desde la etapa de contención/acompañamiento, con el/La trabajador/a afectado/a.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- Para el caso específico de que un/una trabajador/a cometa una falta de Acoso o violencia contra un estudiante o apoderado, es la Encargada de convivencia escolar quien debe activar los protocolos del RICE, entregando todos los antecedentes en un plazo máximo de 12 horas al encargado de recepcionar las denuncias, que para estos efectos es Sr. Humberto Palma Orellana, Rector CASG, quien levantará un acta de denuncia con los antecedentes recepcionados, teniendo evidencia legítima y acorde a los hechos.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

1.3. **Recepción de La Denuncia.** El Representante legal de la Fundación Educacional Amada Sofía García, designa al Sr. Humberto Palma Orellana, rector del Colegio Amada Sofía García, como receptor de las denuncias, ya sean de manera escrita o verbal.

- La denuncia deberá respetar el principio de protección de la persona afectada, dando trato digno e imparcial, e informando sobre el procedimiento de investigación.
- Si la denuncia se realiza de forma verbal, la persona que la recibe debe redactar un acta y entregar copia timbrada, fechada y con hora de presentación a la persona denunciante.
- En esta etapa no existe control de admisibilidad de la denuncia.
- El Receptor de la denuncia deberá informar al denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo (DT). En cualesquiera de las opciones, tiene plazo de 3 días hábiles para informar el procedimiento interno junto a la medida de resguardo, o derivar todos los antecedentes a la DT.
- La decisión adoptada debe ser informada por escrito al denunciante.

1.4. **Casos de Violencia en el trabajo por conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.**

- En aquellos casos en que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de estudiantes, apoderados, familiares de estudiantes o proveedores de servicios externos, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.
- Asimismo, se deberá informar, 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 el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

- En el caso que el Rector reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias para la denuncia ante el mismo empleador o a la Dirección del Trabajo (DT). La empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.
- Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.
- Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme a lo establecido por el presente reglamento, según corresponda.
- Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme al presente reglamento.

## **2. CONTENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO**

**2.1. Adopción De Medidas De Resguardo.** Una vez recibida la denuncia, se deben adoptar de forma inmediata una o más medidas de resguardo, las que deben guardar relación con la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, durante todo el proceso de la investigación interna se podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

**2.2. Las medidas pueden considerar:**

- separación de espacios físicos.
- Redistribución del tiempo de jornada.

- Proporcionar al denunciante acceso a la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744.
- Activar protocolos o aplicar medidas contempladas en otros reglamentos o normas.

### **3. INVESTIGACIÓN INTERNA**

**3.1. Designación de la persona a cargo de la investigación.** El Representante legal de la Fundación Educacional Amada Sofía García, designa al Sr. Humberto Palma Orellana, rector, con la colaboración de otra persona designada por él mismo, para efectuar la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante por parte de quien recibe la denuncia. Igualmente, los datos de la persona definida a cargo de la investigación deberán ser también informados por escrito a la persona que efectúa la denuncia.

El denunciante o denunciado pueden presentar antecedentes que afecten la imparcialidad del investigador/a, y solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación. El empleador deberá decidir fundadamente si mantenerlo o cambiarlo, registrando todo en el procedimiento de investigación.

**3.2. Diligencias mínimas a efectuar durante la investigación:**

- La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis detallado de la información entregada en la presentación de la denuncia recibida. Cabe señalar que si el investigador, durante este análisis, detecta que la denuncia presenta inconsistencias, incoherencias o están incompletas, deberá informar a la persona denunciante con el fin de completar los antecedentes o información que requiera en un plazo máximo de dos días para la entrega de información.
- También el investigador/a deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

- Determinar y fijar el plazo para una etapa probatoria, en donde se recibirán los medios probatorios o pruebas de ambas partes (el plazo se evaluará según el caso)
  - La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. Se deberá dejar constancia por escrito de las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, debiendo siempre constar en papel y con firma en todas sus hojas de quienes comparecen.
  - **Las partes involucradas, junto con las/os trabajadores del Colegio Amada Sofía García, deberán mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual. En el caso que este punto no se cumpla a cabalidad, la persona que cometa esta falta podrá ser sancionada según lo establecido en el Reglamento de orden, higiene y seguridad laboral.**
- 3.3. **Dentro de los antecedentes de la investigación se debe considerar la identificación de los riesgos presentes en la organización con base en:**
- Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
  - Información definida en el Reglamento Interno de Orden, higiene y seguridad (RIOHS)
  - Denuncias presentadas (DIAT o DIEP).
  - Implementación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
  - Resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO
  - Contratos de trabajo y sus respectivos anexos, entre otros.
- El proceso de investigación deberá concluir en treinta (30) días hábiles contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.**

## **4. ETAPA: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES**

**4.1. Contenidos del Informe De Investigación.** Una vez finalizado el proceso de investigación, se deberá generar un informe del proceso realizado que deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Identificación de la empresa: nombre, correo electrónico y RUT.
- Identificación de la persona denunciante y de la persona denunciada: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico.
- Datos de la persona a cargo de la investigación: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del de la persona indicada en caso que corresponda.
- Medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Antecedentes y entrevistas efectuadas. En este punto se debe tener especial resguardo a la confidencialidad de las y los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación, para determinar si los hechos investigados constituyen o no acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- La propuesta de sanciones cuando corresponda. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

**4.2. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.** El empleador, en un plazo no superior a dos días de finalizada la investigación interna, remitirá el informe y sus conclusiones de

manera electrónica a la Dirección del Trabajo.

Dicho Servicio emitirá un certificado de recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada.

En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

#### 4.3. **Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.**

Una vez que el empleador sea notificado del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

**5. ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS.** Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona involucrada en la investigación o equipos de trabajo que se considere que fueron afectados por la situación denunciada, como por ejemplo el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

##### 5.1. **Medidas correctivas:**

- Las medidas que se adopten deben estar orientadas a prevenir y controlar los riesgos identificados en el o en los hechos que dieron origen a la denuncia.
- Con las medidas adoptadas se deben generar garantías de no repetición.
- Es importante que se pueda evaluar la eficacia y las mejoras de las medidas establecidas posterior a la investigación. Esta información deberá ser incorporada en la identificación del

riesgo definido en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

- Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa.
- Algunas acciones a considerar dentro de las medidas a incorporar:
  - Generar refuerzo en la formación a través de capacitación sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
  - Si lo requieren o fuese necesario, otorgar apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas en el proceso.
  - Reiterar información referente a los canales de denuncia de estas materias.
  - Complementar con medidas que se encuentren en la identificación del riesgo establecidas en el Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
  - En caso de que existan posteriores modificaciones al Protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal. Artículo 22.

## **6.SANCIONES Y MEDIDAS**

- 6.1. La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas al denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

- 6.2. El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.
- 6.3. La persona trabajadora sancionada con el despido 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 Dirección del Trabajo que motivaron el despido.
  - Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

## ANEXO I

### FORMATO ACTA DE DENUNCIA

	<b>ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>
<b>1.- DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE</b>	
Nombres y apellidos	Fecha de denuncia / /
Rut	Cargo
Medio de contacto	
<b>2.- DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A</b>	
Nombres y apellidos	Cargo
Rut	
Medio de contacto	

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	Sí __	NO __
---	-------	-------

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro.

Nombre		Cargo	
Rut		Medio de contacto	

<b>3.- SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Otra situación de Violencia Laboral		

<b>4.- SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		

<b>5.- SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Rector, Coordinador, Equipo Directivo, otro.)  Especificar: _____		

<b>ANTECEDENTES DE TESTIGOS</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>



**ANEXO II****FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA****COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA****COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO**

<b>Nombre del Denunciante</b>	
<b>Firma del Denunciante</b>	
<b>Fecha y hora de recepción</b>	
<b>Nombre del Receptor</b>	
<b>Firma del receptor</b>	

**COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA****COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO**

<b>Nombre del Denunciante</b>	
<b>Rut</b>	
<b>Teléfono</b>	
<b>Correo Electrónico</b>	
<b>Dirección</b>	
<b>Firma</b>	
<b>Fecha y hora de recepción</b>	
<b>Nombre y firma de quién receptor</b>	

## **VI. DIFUSIÓN**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico.
- Ficheros Informativos.
- Charlas informativas.

Asimismo, todas las disposiciones se incorporarán en el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad en el trabajo (RIOHS), incluyendo el protocolo de denuncia y sanción de acoso sexual y laboral, abuso sexual y violencia en el trabajo.

### **ANEXO I**

#### **PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

- 1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.**
  - 1.1. Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.
  - 1.2. Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

## **2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo:**

- 2.1. El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.
- 2.2. La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

## **3. Enfoque de género y diversidad:**

- 3.1. Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.
- 3.2. A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.
- 3.3. El enfoque de género y diversidad valora las diferentes

oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

#### **4. Universalidad e inclusión:**

- 4.1. Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerá a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.
- 4.2. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.
- 4.3. Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo. Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

#### **5. Solidaridad:**

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

#### **6. Participación y diálogo social:**

- 6.1. Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión,

regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

- 6.2. La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.
- 6.3. Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- 6.4. Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

## **7. Integralidad**

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

## **8. Unidad y coordinación:**

- 8.1. Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.
- 8.2. Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

**9. Mejora continua:**

- 9.1. Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.
- 9.2. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.
- 9.3. Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

**10. Responsabilidad en la gestión de riesgos:**

- 10.1. Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.
- 10.2. Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## ANEXO II FORMATO ACTA DE DENUNCIA

	<p><b>ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b></p>
---	---

<b>1.- DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE</b>			
Nombres y apellidos	Fecha de denuncia	/	/
Rut	Cargo		
Medio de contacto			
<b>2.- DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A</b>			
Nombres y apellidos	Cargo		
Rut			
Medio de contacto			

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	SÍ __	NO __
---	-------	-------

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro

Nombre		Cargo	
Rut		Medio de contacto	

<b>3.- SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		

Otra situación de Violencia Laboral		
-------------------------------------	--	--

<b>4.- SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		

<b>5.- SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos,		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Rector, coordinador, Equipo Directivo, otro.) Especificar: _____		

<b>ANTECEDENTES DE TESTIGOS</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>

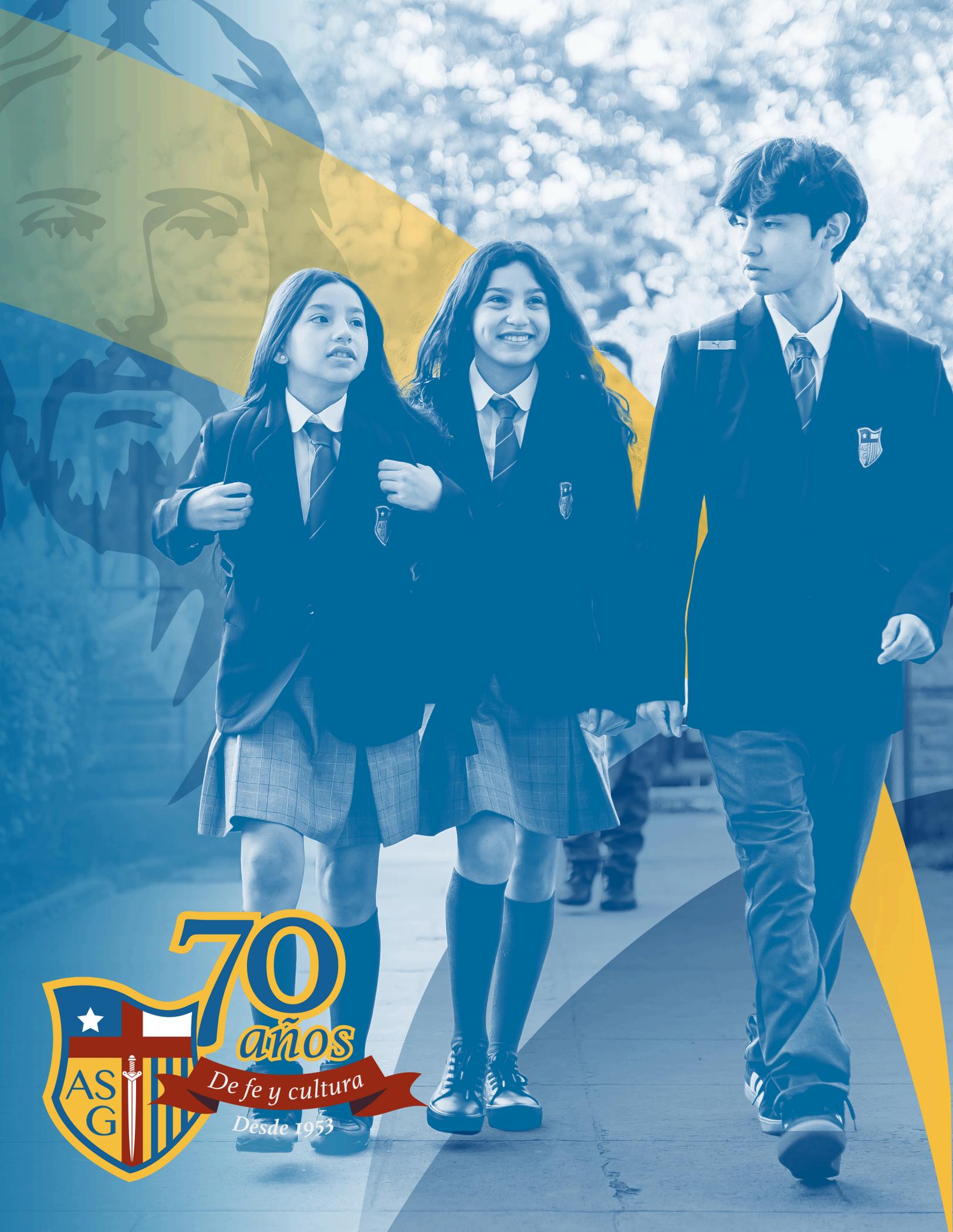


**ANEXO III****FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA****COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA****COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO**

<b>Nombre del Denunciante</b>	
<b>Firma del Denunciante</b>	
<b>Fecha y hora de recepción</b>	
<b>Nombre del receptor</b>	
<b>Firma del receptor</b>	

**COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA****COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO**

<b>Nombre del Denunciante</b>	
<b>Rut</b>	
<b>Teléfono</b>	
<b>Correo Electrónico</b>	
<b>Dirección</b>	
<b>Firma</b>	
<b>Fecha y hora de recepción</b>	
<b>Nombre y firma de quién receptor</b>	



**70**  
años  
*De fe y cultura*  
Desde 1953

