

PÁRRAFO

DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO: PREVENCIÓN, DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.

PRINCIPIOS GENERALES

: 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 reglamento, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

De conformidad al Convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile, las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato "**libre de violencia**", el instrumento internacional, en su artículo 1º, N°1, letra a), indica que, "«violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género", debiendo analizarse estas conductas a la luz de esta definición.

Asimismo, la Dirección del Trabajo, en Dictamen 362/19 de 07.06.2024, ha señalado respecto de la **perspectiva de género**, que la perspectiva de género permite analizar una situación determinada, reconociendo la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder en la sociedad. Adicionalmente, se indica que la obligación de adoptar medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo, supone la existencia de una situación de disparidad que debe ser superada, cuyas consecuencias afectan en mayor medida a las mujeres, e igualmente a aquellas personas que no se ajustan o que desafían el rol que la sociedad les ha asignado dentro de un estereotipo de género.

Tanto respecto del deber de un trato libre de violencia como de la perspectiva de género, deben ser considerados como principios que irradian la totalidad de la normativa laboral, tanto para su aplicación como para su interpretación.

En este sentido, configuran un mandato para el empleador, que debe ser tenido a la vista para efectos de ejercer las facultades que detenta como tal, siendo su obligación velar por un espacio de trabajo en que prime el respeto y la no discriminación, particularmente en materia de género, lo que conlleva el

deber de prevenir y generar políticas internas que permitan concretar una cultura organizacional libre de violencia, en todas sus expresiones.

Son contrarios al respeto a las personas y su dignidad, afectando el cumplimiento de los principios de "trato libre de violencia" y "perspectiva de género", entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros.

[REDACTED]: Las personas trabajadoras tienen derecho a exigir la adopción e implementación de medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo, lo que se refleja en el inciso primero del nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo.

A partir de este derecho, se establece la obligación correlativa de los empleadores de prevenir, investigar y sancionar las conductas mencionadas. Al respecto, cabe destacar que el legislador exige al empleador asumir un rol activo a través del deber de prevención, y un rol reactivo, mediante de la obligación investigar y, según el resultado de este procedimiento, tomar medidas correctivas y sancionar las conductas señaladas, lo que será analizado a continuación.

[REDACTED]: El **acoso sexual** es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. El acoso sexual es aquel en que una persona realiza 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.

Las conductas de acoso sexual pueden presentarse tanto entre superiores y subordinados (y viceversa), como entre pares.

El acoso sexual implica entre otras conductas, 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 realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

De este modo, existe acoso sexual, cuando una persona, ya sea el empleador u otro trabajador, efectúa o solicita requerimientos de naturaleza sexual al(la) afectado(a), no consentidos por ésta, amenazándole en su situación y entorno laboral o perjudicándole en sus oportunidades en el empleo.

En ese sentido, cabe precisar que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye

cualquier acción de la persona acosadora sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

Se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

[]: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Empresa o en los lugares de trabajo. En esta Empresa serán consideradas especialmente como conductas de acoso sexual, por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- 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, que va desde manoseos hasta violación. 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.

[]: El acoso sexual es una conducta ilícita pluriofensiva, en cuanto puede afectar diversos derechos fundamentales, tales como la integridad física y psíquica, la intimidad, la honra y la no discriminación, por lo que se reconoce como **conducta de violencia de género dentro ámbito laboral**, por lo que se tendrá especial cuidado respecto de la prevención, investigación y sanción de estas conductas bajo la perspectiva de género.

[]: Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el **acoso laboral**, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

De esto se desprende que, para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral deben encontrarse los siguientes elementos:

- i. Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;
- ii. Haberse producido una vez o en forma reiterada;
- iii. Ser realizada por cualquier medio;
- iv. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.

Para esto, se entenderá que genera menoscabo, maltrato o humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

Este último aspecto será especialmente relevante para identificar cuando nos encontramos frente a una conducta de acoso laboral, toda vez que la conducta que se busca erradicar y sancionar es aquella que genera un efecto específico en las personas afectadas, a saber, el menoscabo, maltrato o humillación o amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades de empleo.

Se configura la conducta de acoso laboral no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Bajo la óptica de la perspectiva de género como principio fundante de las relaciones laborales, debe considerarse dentro del acoso laboral aquellas conductas cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente laboral hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón a su género, es decir, lo que se ha denominado **acoso sexista**.

[]: El acoso laboral es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Empresa o en los lugares de trabajo de los clientes. En esta Empresa serán consideradas especialmente como conductas de acoso laboral, por ejemplo, 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 obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo 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.

Actos de violencia en el trabajo: Son contrarios a las adecuadas relaciones laborales los **actos de violencia en el trabajo**, que consisten en aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. Por ejemplo: gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en lesión física, daño o muerte.

La violencia en el trabajo ejercida por terceros es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Empresa o en los lugares de trabajo de los clientes.

El concepto de violencia contenida en este apartado hace referencia tanto a aquella ejercida de forma física o psicológica.

Conductas incívicas: 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.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se espera de parte de todos nuestros trabajadores y trabajadoras:

- 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.
- El respeto a 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.

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 losprejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los queen determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil son:

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, 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:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, denominado como "mansplaining", o Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, denominado como "manterrupting".
- 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, denominado como "sexismo benevolente".

[REDACTED]: Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, 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.

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

[REDACTED]: La empresa implementará medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo. Dichas medidas se regirán por lo indicado por el organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 a que se encuentre afiliada la empresa, que considerará al menos lo siguiente:

a) 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.

El área de gestión de la prevención de los riesgos de la empresa, debe considerarla violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, con perspectiva de género.

Para tales efectos, la empresa identificará los factores de riesgos, incorporándolos en la matriz de riesgo para ser gestionados, mitigados o en su caso, corregidos, considerando la evaluación de los mismos, sin perjuicio de la utilización obligatoria del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y de la gestión de sus resultados.

Para la identificación de los peligros y los riesgos psicosociales asociados, se debe tener presente que las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

En base a la identificación y evaluación de los riesgos, se deben definir las medidas preventivas o correctivas que se implementarán. Para tales efectos, la empresa dispondrá de trabajo, participativo, e incorporará las acciones y/o actividades que realizará, precisando el plazo programado y el responsable de su ejecución.

Asimismo, se debe evaluar el cumplimiento del programa de trabajo y la eficacia de las medidas adoptadas, implementando medidas para la mejora continua del entorno laboral de acuerdo a las brechas detectadas.

Las acciones o actividades programadas deben tener como objetivo erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En caso que no se puedan eliminar, habiendo el empleador adoptado todas las acciones razonables, y factibles para su erradicación, se deben realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos.

Estas medidas deben considerar la definición de objetivos controlables, propendiendo a su revisión y mejoramiento, debiendo para ello fijar plazos de análisis que eviten que su ajuste se realice como consecuencia de la ocurrencia de un hecho que dañe o amenace a las personas trabajadoras.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

En este contexto, la empresa revisará las necesidades de capacitación para la promoción de un entorno laboral saludable. Con todo, dichas capacitaciones deben realizarse, siempre, periódicamente con el objetivo de propender a desarrollar una cultura de respeto al interior de los lugares de trabajo.

Asimismo, la empresa podrá en conocimiento de las personas trabajadoras el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo; informará y capacitará a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como, de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse (las cuales deben ser conocidas y respetadas por todos los trabajadores), y sobre los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y de la empresa.

Además, para los efectos de prevenir los riesgos de las conductas de acoso y violencia, se deben desarrollar actividades de capacitación interna, donde se aborden las medidas para reconocer las conductas o situaciones que pueden desencadenar acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas, así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Las capacitaciones deben considerarán a todas las personas trabajadoras, incluidos gerentes y directivos y la información de las capacitaciones se publicará a través de [REDACTED]. (por ej. páginas web, y otros). Las capacitaciones incluirán además planes de difusión en que se entregue material asociado a la necesidad de erradicar conductas que puedan afectara las personas trabajadoras en materia de acoso y violencia en el trabajo.

De igual modo, la empresa informará y capacitará sobre la forma de realizar una denuncia para evitar que sea inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, que carece de elementos suficientes para su adecuada comprensión o integridad, así como informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre los elementos propios de las conductas que constituyen acoso y violencia en el trabajo, además de los elementos que deben considerar al momento de denunciar. Asimismo, esta capacitación incorporará la necesidad de resguardo de información sensible que pueden conocer en el marco de procesos de investigación relativos a estas materias.

Para dar cumplimiento a las actividades de capacitación y de difusión sobre la prevención de las conductas de acoso o violencia en los lugares de trabajo, la entidad la empresa podrá además realizar, entre otras, las siguientes actividades:

- Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de trabajadores y trabajadoras, incluyendo programas de formación de competencias laborales, de acuerdo a la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.

- Realizar acciones de difusión, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Por ejemplo, elaborar y entregar material educativo, realizar capacitaciones presenciales o bien en línea, webinars, y actividades de difusión en esta materia).

- Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la empresa.

- Realizar actividades de capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición, con perspectiva de género.

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

- Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores para

preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo, haciendo presente el rol de garante de la salud y seguridad en el trabajo que tiene la entidad empleadora.

- Informar sobre las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas. Así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

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

La empresa establecerá medidas de prevención específicas, de acuerdo a la naturaleza de los servicios que presta la entidad empleadora, identificando el tipo de riesgo por actividad, con perspectiva de género.

Para los efectos de lo anterior, se debe propenderá una metodología participativa, a través, de grupos de discusión, encuestas, entrevistas u otros similares para identificar aquellas situaciones o conductas presentes en la organización y que pueden desencadenar acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Con todo para estos efectos será especialmente relevante un diagnóstico del tipo de servicios que desarrolla la empresa, la caracterización de las personas que se desempeñan en ella y la relación de terceros ajenos a la relación laboral con los trabajadores, tales como clientes, visitas, proveedores, etcétera.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

En este punto se indican tres obligaciones distintas:

- i. Incorporación de las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.

Son aquellas medidas que tiene por objeto proteger a privacidad y la honra de todas personas involucradas, en una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, lo que no dice relación con un proceso de investigación necesariamente en curso, sino de evitar la exposición de hechos pasados que, además, puedan revictimizar a las personas afectadas.

De esta forma, se trata de medidas dirigidas a la totalidad de los y las trabajadoras de la empresa que buscan generar la debida comprensión sobre el impacto de la difusión de la información sobre estas materias.

- ii. Incorporación de medidas frente a denuncias inconsistentes.

Las denuncias inconsistentes, son aquellas que carecen de elementos suficientes para su adecuada comprensión, o integralidad, es decir, existe una deficiencia de información que requiere ser subsanada, no refiriéndose a un juicio de valor sobre el contenido de la denuncia formulada, en el sentido de su

veracidad o falsedad.

En el marco del protocolo de prevención las medidas a tomar frente a denuncias inconsistentes son aquellas conducentes a que las personas trabajadoras conozcan claramente los elementos que permiten configurar una conducta constitutiva de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, lo que permite que las denuncias que formulen contengan los mayores elementos posibles, de manera de facilitar el correcto desarrollo del procedimiento.

- iii. Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores y trabajadoras

Estos son mecanismos que tienen por objeto resguardar el comportamiento de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, en el contexto de una eventual denuncia, indistintamente si participan o no en una potencial investigación o la calidad en que lo realicen.

Este tipo de medidas preventivas permitirán generar una cultura organizacional tendiente a la debida colaboración de las personas en una eventual investigación y una actuación que evite entorpecer el resultado de esta, siendo para ello relevante que tengan conocimiento general de cómo funciona la normativa asociada a los procedimientos de investigación, las etapas reguladas en el respectivo reglamento interno, entre otras materias.

En este contexto, la protección debe abarcar a los denunciantes, las víctimas, los denunciados y los testigos, capacitando y educando a las personas trabajadoras respecto a la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados de los que se tomen conocimientos durante un proceso de investigación y prohibiendo acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, o evitando que dichas acciones puedan perjudicar sus aportes durante las investigaciones.

Además, la empresa realizará las gestiones preventivas necesarias encaminadas a evitar denuncias inconsistentes, capacitando e informando oportunamente a las personas trabajadoras de los elementos básicos de una denuncia y los antecedentes necesarios para que esta tenga coherencia y completitud, a través de la debida capacitación y difusión sobre los aspectos abordados por el protocolo.

La empresa informará semestralmente los canales para la recepción de denuncias sobre incumplimientos respecto a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social. Para lo anterior, se generará un documento que permita evidenciar que la información fue entregada a las personas trabajadoras.

Asimismo, la empresa informará a las personas trabajadoras las instancias

estatales para denunciar el incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social. En este sentido, la información deberá contener las distintas vías o canales de denuncia y acceso, indicando portales web, telefónicos y presenciales.

Lo anterior implica, a lo menos, la identificación clara de las instituciones, su competencia y los canales que mantiene a disposición del público para realizar denuncias, siendo relevante además informar, en el caso de la Ley N° 16.744, el organismo administrador al que se encuentra adherido el empleador.

[REDACTED]: Toda persona afectada por actos de acoso y/o violencia en el trabajo podrá recibir atención psicológica temprana a través de los programas que disponga el organismo administrador de la Ley N° 16.744. Así, la empresa podrá derivar a la persona denunciante de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo como parte de las medidas de resguardo o protección a adoptar, sin perjuicio de que la asistencia de la persona denunciante será siempre voluntaria.

[REDACTED]: La empresa dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

[REDACTED]: El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, de conformidad al nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo, se encuentra incorporado en el presente reglamento, en su parte de Higiene y Seguridad.

INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

[REDACTED]: Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los **principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género**, todo ello en conformidad a lo señalado en la Ley N° 21.643 y su Reglamento, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Estos principios se han establecido como un piso mínimo, y adicionalmente, deben considerarse reglas básicas que permiten llevar a cabo un procedimiento de naturaleza investigativo y sancionador, que otorgue garantías esenciales de un debido proceso a las personas involucradas, en el contexto de garantizar ambientes laborales dignos y de mutuo respeto, resguardando siempre la dignidad de los trabajadores, contemplando el siguiente mínimo procedimental, y que se desprenden de la Ley N° 21.643 y de lo dispuesto en el Convenio 190 de la OIT:

1. Deberá constar por escrito.

2. Debe garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

3. Se deben tomar medidas para proteger a la víctima y los testigos, para efectos de prevenir o evitar cualquier tipo de represalia.

[REDACTED]: Ante la concurrencia de conductas que pudieren revestir los caracteres de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, la persona afectada podrá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al (i) **DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**, de manera presencial, en las oficinas ubicadas en [REDACTED], en horario hábil de lunes a viernes de [REDACTED] a [REDACTED] horas, o vía correo electrónico a [REDACTED]@[REDACTED], o (ii) a la respectiva Inspección del Trabajo, a elección de la persona denunciante.

También podrá ser presentada la **denuncia vía verbal** ante el **DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS o ante la JEFATURA DIRECTA DE LA PERSONA DENUNCIANTE**, en cuyo caso la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante, recibiendo una copia de la misma.

[REDACTED]: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de **30 días**, designando para estos efectos a un(a) trabajador(a) imparcial y debidamente capacitado(a) para conocer de estas materias, quien, si así lo considera, podrá consultar la asesoría de especialistas en aspectos específicos de la denuncia; en cualquier caso, el procedimiento de investigación podrá desarrollarse vía presencial, remota o de manera híbrida y, cualquiera sea su modalidad, deberá quedar **registro por escrito** de la misma.

Además, debe ser llevada en **estricta reserva**, lo que tiene por objeto resguardar los derechos de los intervinientes y evitar que exista un desincentivo a denunciar o a participar de un procedimiento en calidad de testigo. Lo anterior, no obsta a que se garantice el conocimiento del estado del procedimiento a la persona denunciante y denunciada, considerando el debido resguardo los demás intervinientes, según ya se señaló al hacer referencia al principio de confidencialidad.

Asimismo, se establece como presupuesto mínimo del procedimiento, la obligación de **garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos**, todo esto respondiendo la exigencia de un debido proceso.

Si bien las denuncias serán recibidas conforme a la materia que indique la

persona denunciante, si se recibe una denuncia por acoso sexual, y al realizar la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista u otro, se deberá continuar el procedimiento, dejando constancia de tales circunstancias en el respectivo informe, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.

Toda investigación debe ceñirse a lo dispuesto en el Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

[REDACTED]: Para efectos de aquellas investigaciones que sean realizadas por la empresa, se designará de preferencia, como persona a cargo del procedimiento, a un trabajador o trabajadora que tenga formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, los que podrán acreditarse a través de certificaciones emitidas por entidades educativas reconocidas por el Estado.

La empresa podrá utilizar los servicios de una empresa externa especializada en materia de acoso sexual, con la finalidad de contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas.

Dicha intervención cumplirá con el estándar de idoneidad exigible ante casos de la envergadura de las denuncias, siendo, entonces, primordial que se trate de una asistencia apropiada y funcional a los fines perseguidos; y que permita cumplir a cabalidad todos los requisitos que prescribe la ley respecto estos procedimientos. La participación de esta entidad externa de modo alguno modifica, excluye o aminora la responsabilidad de la empresa empleadora en el cumplimiento de los deberes que, en la materia, le impone la ley, relativa a que es el empleador el directo y exclusivo encargado de los procedimientos de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

[REDACTED]: Sin perjuicio de lo anterior, **la empresa podrá derivar el caso a la Inspección del Trabajo respectiva**, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, la jerarquía de las partes, o cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado o los medios necesarios para desarrollar la investigación. En tal caso, la derivación a la inspección del trabajo se hará dentro del plazo de **3 días** contados, desde la recepción de la denuncia, informándose a las personas involucradas.

[REDACTED]: La denuncia, verbal o escrita, deberá contener:

- a. Identificación de la persona denunciante (nombre completo, N° de Rut o pasaporte, división a la que pertenece y cargo en la empresa).
- b. La descripción de los hechos en que se basa la denuncia, con el mayor

detalle posible, tales como espacio físico donde ocurrieron los hechos, días y horas de ocurrencia, nombres de posibles testigos de lo denunciado, y todo antecedente que la persona denunciante estime relevante.

c. Identificación de la persona denunciada (con la mayor cantidad de antecedentes con los que cuente).

[REDACTED]: El(la) investigador(a), una vez recibida la denuncia, **deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias** respecto de los(las) involucrados(as), para ello deberá considerar (i) la gravedad de los hechos imputados, (ii) la seguridad de la persona denunciante y (iii) las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

La enumeración de medidas establecidas en ningún caso pretende ser taxativa, no existiendo inconveniente que el empleador considere otras que sean congruentes con el objeto de la Ley N°21.643 y estén dentro del marco de la normativa laboral.

Considerando que el nuevo artículo 211-C exige que la investigación que lleve a cabo la empresa conste por escrito, debe dejarse registro de la medida que se estima pertinente tomar, su oportunidad y su fundamentación.

Las personas trabajadoras pueden exigir que el empleador tome medidas de resguardo, lo que deberá registrarse siempre por escrito, consignándose además la decisión del empleador y su fundamentación.

[REDACTED]: Recibida la denuncia por la empresa, el(la) investigador(a) tendrá un plazo de **5 días hábiles**, contados desde esa fecha, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, **deberá notificar a las partes**, en forma personal y por escrito, incluyendo notificación vía correo electrónico, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso y/o violencia **y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas, para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos**, incluyendo la declaración de testigos. En dicha comunicación se informará a las partes acerca del derecho y obligación de respetar la reserva de la investigación.

El no cumplimiento del deber de confidencialidad y reserva hará responsables a quienes lo infrinjan de las sanciones legales y judiciales que procedan, todo, en conformidad a la ley.

[REDACTED]: Se reflejará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el(la) investigador(a), de las declaraciones efectuadas por las personas involucradas y por los y las testigos, de las pruebas que pudieran

aportar y en general de toda la investigación. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

[REDACTED]: Una vez que el(la) investigador(a) haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir el **informe** sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral y/o de violencia en el trabajo. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos presentados, las pruebas rendidas, las conclusiones a que llegó el(la) investigadora) y las medidas correctivas y/o sanciones que se proponen para el caso.

[REDACTED]: El **informe con las conclusiones de la investigación**, incluidas las medidas correctivas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al **DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS** a más tardar dentro de **30 días corridos contados desde el inicio de la investigación**.

Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso o violencia y será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar dentro de los 3 días siguientes, vale decir, a más tardar al día 33 luego del inicio de la investigación. El informe podría ser modificado en atención a las observaciones de la Inspección del Trabajo.

Las medidas correctivas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo de **15 días hábiles judiciales**, tanto a la persona denunciante como a la denunciada desde la respuesta de la Inspección del Trabajo o, en su defecto, a contar del día 31 desde su envío a la entidad estatal.

La empresa tendrá **15 días hábiles judiciales** desde la recepción de la respuesta de la Inspección del Trabajo para implementar las medidas correctivas y/o sanciones que en aquel se señalen, sin perjuicio de ello, pasados 30 días desde el envío del informe a la Inspección del Trabajo sin que aquella emita pronunciamiento, la Ley N° 21.643 y Dictamen N° 362/19 de 07.06.2024 de la Dirección del Trabajo, autorizan a la empresa a implementar las medidas y/o sanciones dentro de los **15 días hábiles judiciales** siguientes a los 30 días que tuvo la entidad estatal para pronunciarse.

Las **sanciones** podrán consistir en: 1) amonestación verbal o por escrito, 2) multa de hasta el 25% de la remuneración diaria o 3) terminación del contrato de trabajo por las causales previstas en el Código del Trabajo; las sanciones se aplicarán en atención a la gravedad de la conducta.

Las **medidas correctivas** se determinarán caso a caso, según el mérito de la investigación. Tales medidas estarán dirigidas a la no reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores, por lo que dentro de estas medidas se pueden incorporar aquellas que permiten corregir, ajustar o reforzar del Protocolo de Prevención.

Se debe precisar que, si bien las medidas correctivas se establecen como requisito de las conclusiones ante una denuncia de violencia en el trabajo, esto no significa que, ante la constatación de una situación de acoso sexual o laboral, no deban tomarse medidas correctivas, adicionales a las sanciones que se exigen imponer, si es que estas son necesarias para efectos de reparar íntegramente las consecuencias del hecho constatado.

Cabe señalar, además, que las medidas correctivas no sólo dicen relación con la víctima del hecho lesivo, sino que también con los demás trabajadores y trabajadoras de la empresa, debiendo ser evaluadas aquellas medidas dirigidas a evitar la repetición del hecho en futuro, en atención al deber de prevención, al que nos referimos previamente.

Se incluirá dentro de la etapa del informe, la entrega de información a la persona denunciante referida a los canales de denuncia de los hechos que puedan constituir eventuales delitos, en el contexto del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

[REDACTED]: De existir observaciones por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la empresa, que realizará los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, la cual no podrá exceder de 15 días hábiles judiciales.

[REDACTED]: La persona afectada por alguna medida y/o sanción, podrá reclamar de ella conforme al procedimiento de apelación general de este reglamento, asimismo, si lo estima, podrá recurrir a las autoridades administrativas y judiciales correspondientes.