

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



2025

PROTOCOLO CUMPLIMIENTO LEY
N°21.643 "LEY KARIN"

**Colegio Altair de Padre
Hurtado**

BY PREVENLEGIS CONSULTORES

PREVENLEGIS@GMAIL.COM

Contenido

ANEXO I.....	4
ANEXO N°1 - ACTUALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	
– LEY 21.643/2024, MINTRAB (LEY KARIN)	4
POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	4
PROTOCOLO LEY N°21.643, SOBRE PREVENCIÓN INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.	5
ANTECEDENTES GENERALES	5
MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	17
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	18
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.....	21
ASPECTOS PROBATORIOS	26
PLAZOS DE LA DENUNCIA	28
APLICACIÓN DE MEDIDAS Y SANCIONES	29
OTROS CANALES DE DENUNCIA	29
DIFUSIÓN	30
REFERENCIAS LEGALES.....	30
ANEXO II	32
PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .	32
1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental	32
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.....	32
3. Enfoque de género y diversidad	33
4. Universalidad e Inclusión.....	33
5. Solidaridad	34
6. Participación y diálogo social	34
7. Integralidad.....	35

8. Unidad y coordinación	35
9. Mejora continua.....	35
10. Responsabilidad en la gestión de riesgos.....	36
ANEXO III	37
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO Y ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN EMPRESAS CON MENOS DE 10 TRABAJADORES	37
Introducción.....	37
¿Qué son los riesgos psicosociales?	37
¿Qué consecuencias tienen los riesgos psicosociales mal gestionados?	37
Si se han detectado algunos de estos riesgos en la empresa, ¿qué se puede hacer?.....	38
¿Cómo se pueden gestionar/administrar los riesgos psicosociales en el trabajo?	38
Pauta de preguntas sobre riesgo psicosocial en la empresa.....	38
Pauta de preguntas sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	39
Comportamientos incívicos y sexistas	39
Pauta de Preguntas sobre comportamientos incívicos y sexistas	40
ANEXO IV	41
FORMULARIO DE DENUNCIA LEY KARIN	41

ANEXO I

ANEXO N°1 - ACTUALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD – LEY 21.643/2024, MINTRAB (LEY KARIN)

POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

En nuestro **Colegio ALTAIR de Padre Hurtado**, reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable. La implementación de esta política no solo cumple con las normativas vigentes, sino que también refleja nuestro firme compromiso con la integridad y el bienestar de nuestros trabajadores, trabajadoras y comunidad escolar.

Nuestra política expresa nuestro compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso, de manera que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan sentirse protegidos, tratados con respeto, con igualdad y dignidad independiente de sus diferencias.

En nuestra organización no toleraremos conductas incívicas, sexistas, ataques de cualquier índole, intimidaciones o humillaciones. Es por ello que, dentro de nuestra organización, el relacionamiento estará basado en un trato formal de un contexto laboral. por eso prohibimos la discriminación intencionada por motivos de edad, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad.

Finalmente, en Colegio Altair de Padre Hurtado, reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y nos comprometemos a seguir trabajando en conjunto para crear un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos y todas.

¡Juntos y juntas, podemos construir un lugar de trabajo donde cada individuo se sienta valorado y protegido!

Fecha: 29-12-2025

Firma

PROTOCOLO LEY N°21.643, SOBRE PREVENCIÓN INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

En consideración de lo dispuesto en la nueva normativa laboral vigente, esto es la Ley N°21.643, en adelante Ley Karin publicada por el ministerio del Trabajo y Prevención social en Enero del año 2024 y cuya entrada en vigencia es a partir del 01 de agosto del año 2024, Colegio Altair rut 65.135.011-5, ha procedido a elaborar el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir, sensibilizar, y erradicar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente para estos fines 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. además, amplía las hipótesis que se estiman como actos discriminatorios, incluyendo el origen social o cualquier otro motivo.

Por otro lado 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. Cualquier conducta que contravenga estos principios fundamentales debe ser denunciada, investigada y cuando corresponda sancionada, las transgresiones a los principios antes mencionados representan graves violaciones a nuestra cultura organizacional, afectando no solo la integridad y el bienestar de los y las trabajadores, y la comunidad escolar sino también la eficacia y el clima organizacional de nuestro servicio.

Por último, el presente trabajo busca establecer un protocolo claro y conciso de prevención y sensibilización del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, con el propósito de promover un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos nuestros trabajadores y para todos aquellos que se relacionen prestando servicios con nuestra organización. Insistiendo en que este protocolo se fundamenta en el respeto a los derechos

humano, la equidad de género y la **Tolerancia cero** hacia cualquier forma de violencia o discriminación en el trabajo.

Es responsabilidad de todas las personas que integran nuestra organización contribuir a crear un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o acoso. A través de la implementación y el cumplimiento de este protocolo, reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar y la integridad de todos los trabajadores y trabajadoras de Colegio **Altair**.

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 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, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo Colegio **ALTAIR** su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además de lograr el compromiso de la empresa y de los trabajadores a participar activamente e identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Evaluar los riesgos psicosociales, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras y trabajadores, incluidas jefaturas y gerentes o directores del Colegio **ALTAIR**, a los servidores a honorarios a suma alzada, alumnos en práctica y personal externo que efectúe labores o servicios al interior de la organización, ya sea en actividades programáticas o extra programáticas, Además, se aplicará cuando corresponda, a las visitas y usuarios que acudan a nuestras dependencias.

4. DEFINICIONES

Para implementar este protocolo, es importante definir los conceptos clave según la normativa vigente y las definiciones incorporadas en la Ley N°21.643 (Ley Karin). Esta ley estipula que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas para promover la igualdad y erradicar la discriminación. Son contrarias

a este principio conductas como el acoso sexual, el acoso laboral, la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, comportamientos incívicos y el sexismo. A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **Acoso Sexual**

Es aquella conducta 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.

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 realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien los recibe.

Ejemplos de conductas prohibidas:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos
- asignan a las personas acosadas un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que las personas denunciantes se sientan incómodas o amenazadas, afectando su situación laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión

del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada.

- **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.

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

Ejemplos de conductas prohibidas:

- Gritar, avasallar o insultar a una persona cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a una persona con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a una persona o coaccionarle.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada a la persona.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la persona, con vistas a estigmatizar ante otras personas compañeras o jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral y/o profesional, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales o funcionarias.
- Difamar a la persona, extendiendo por la unidad o subsecretaria rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirles maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a ella como la casualidad o la suerte, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.

- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás compañeros(as) de labores caricaturizando o parodiando.
- Animar a otros compañeros(as) de funciones a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de jerarquía.

Sin perjuicio de otras consideraciones que pudieran ponderarse, se estimarán que las conductas ejemplificadas a continuación, NO constituyen por sí solas conductas de 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.

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

Ejemplos de conductas prohibidas:

- Gritar, avasallar o insultar a una persona cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a una persona con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a una persona o coaccionarle.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada a la persona.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la persona, con vistas a estigmatizar ante otras personas compañeras o jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las dependencias a las que asiste.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral y/o profesional, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales o funcionarias.
- Difamar a la persona, extendiendo por la unidad o dependencia donde preste servicios rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirles maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a ella como la casualidad o la suerte, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás compañeros(as) de labores caricaturizando o parodiando.
- Animar a otros compañeros(as) de funciones a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de jerarquía.

Sin perjuicio de otras consideraciones que pudieran ponderarse, se estimarán que las conductas ejemplificadas a continuación, NO constituyen por sí solas conductas de acoso laboral:

- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño funcionario o de prestación de servicios o la conducta relacionada
- La implementación de los protocolos en materia de prevención del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo de la Subsecretaría respectiva o las medidas disciplinarias impuestas.
- La asignación y programación de cargas de trabajo.
- El cambio de las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a los trabajadores(as) o prestadores de servicios sobre que su desempeño es insatisfactorio y/o aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador(a) o prestadores de servicios sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Las órdenes e instrucciones, necesarias para mantener la disciplina y para el cumplimiento de los fines del Servicio, conforme al principio de jerarquía.
- La formulación de exigencias razonables de lealtad institucional.
- La formulación de documentos de servicio encaminados a solicitar requerimientos técnicos o mejorar la eficiencia y evaluación laboral de los/as trabajadores/as conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir horas extraordinarias cuando sean necesarios para la continuidad de los servicios o para solucionar situaciones difíciles en la operación de las dependencias respectiva.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada una relación laboral, en base a una causa legal o contractual, prevista en la normativa legal vigente o en el respectivo convenio.

- Las exigencias de cumplir con la normativa legal y reglamentaria, además, de cláusulas de convenios particulares.
- Las conductas ocasionales o conflictos incipientes.
- Una amonestación de la jefatura directa o críticas aisladas, realizadas con respeto y que no atente a la dignidad.
- La prestación de servicios en precarias condiciones laborales, que obedezcan a situaciones transitorias y conocidas por los (las) trabajadores(as) y prestadores de servicios.
- Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:**

Es la 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 Padres y Apoderados, proveedores y/o usuarios, visitas, entre otros.

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- Envío de correos electrónicos, WhatsApp, en general el uso de RRSS, con mensajes Amenazantes, humillantes, y en términos violentos.

Aquellos actos de violencia que puedan constituir faltas o delitos, sancionados por el código penal, la persona funcionaria que conozca de ellos tiene la obligación de denunciar en virtud del artículo 175 letra b) del Código Procesal Penal.

- **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 deben considerar las siguientes conductas:

- 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**

El 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 los estereotipos de género, lo que, en determinados contextos, podría dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Algunos 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 dicha condición.
- 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. Algunos ejemplos de esto son;

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica 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, lo denominado en la literatura sociológica “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.

- **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 que el daño ocurra y la gravedad de éste.

- **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.

- **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.

- **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento respectivo, 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.

Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Colegio **Altair** dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 19 de enero de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la Circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

Personas trabajadoras:

Derechos:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Deberes:

- Deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Deber de cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

Deberes del Colegio Altair

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas que trabajan en Colegio Altair.
- 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 revictimizados 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.

- **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, Unidad de Prevención de Riesgos y Subdirector.

Es responsabilidad del Colegio **Altair** la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, Colegio **Altair** ha designado al Subdirector Sr. Mauricio Figueroa Canales, o a quien lo subroge. Correo electrónico denuncias_leykarin@colegioaltair.cl

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de charlas, talleres, entrega de cartillas informativas, comunicaciones, entre otros, el responsable de esta actividad será Mauricio Figueroa Canales.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la señorita Mauricio Figueroa Canales al correo electrónico denuncias_leykarin@colegioaltair.cl

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de capacitación de prevención de riesgos psicosociales y de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, 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. El programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas determinadas.

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 denunciante es Mauricio Figueroa Canales.

- **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.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

Colegio Altair elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

- **Identificación de los 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 inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Ver ANEXO N°3 Evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas.

MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y/O MONITOREO MATRIZ DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA COLEGIO ALTAIR.

Con la participación de un representante de los trabajadores y la Directora General se evaluará bianualmente 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 “Pauta de preguntas sobre riesgo psicosocial en la empresa”, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación. Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Asesor en Prevención de Riesgos de cada obra/contrato/faena.

MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

Colegio Altair establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de 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.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Son principios de toda investigación que se regula en este apartado:

a) 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.

b) 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.

c) 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 las consecuencias de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

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

a) 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 que el daño ocurra y la gravedad de éste.

b) 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.

c) 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.

d) Acoso sexual. Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por 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.

c) 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.

d) 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.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Para efectos de realizar denuncias conforme a la Ley N° 21.643, el Colegio **Altair** contará con un canal confidencial de denuncias denominado `denuncias_leykarin@colegioaltair.cl` que será administrado por el Subdirector., quien podrá delegar esta función en el o los supervisores que esta determine.

De manera semestral, la empresa informará y actualizará sobre el canal para la recepción de denuncias.

Con todo, y en caso de que olegio **Altair** realice alguna modificación en dicho canal de denuncia; con anterioridad al periodo de seis meses; el Colegio notificará a los trabajadores de dicha circunstancia.

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada tiene derecho a realizar una denuncia por escrito o de manera verbal al Colegio, directamente al subdirector, o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Si la denuncia es realizada verbalmente el Subdirector, levantará un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella se entregará a la persona denunciante de manera inmediata o a través de medios electrónicos.

Los plazos de este procedimiento, salvo mención en contrario, serán de días hábiles laborales, esto es, contados de lunes a viernes. Se considerarán inhábiles los sábados, domingos y festivos.

Se considerarán adicionalmente días inhábiles los correspondientes a vacaciones colectivas, así como los días de receso institucional.

Si la denuncia se hace por escrito deberá contener los siguientes antecedentes:

- a. Identificación de la persona denunciante, con su nombre completo, número de cédula de identidad, cargo en la empresa, lugar donde presta sus servicios, con especial indicación de la obra, faena o sucursal, modalidad de trabajo (presencial, teletrabajo o híbrido)- esto último cuando aplique y sea posible.
- b. Casilla de correo personal para efectos de las notificaciones del procedimiento de investigación. En su defecto, la solicitud por escrito de que las notificaciones del proceso se realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.
- c. El denunciante podrá ser representado en el proceso de investigación por los miembros que designe de la organización sindical a la que pertenece. Los representantes del trabajador deberán ceñirse a las mismas normas y plazos que se establecen en este capítulo para todos los intervinientes de la investigación. Para acreditar la representación invocada por la organización sindical, respecto del denunciante, este deberá exhibir el requerimiento escrito realizado por el trabajador denunciante al sindicato.

d. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, esto último cuando sea posible.

e. 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 las vincula y la identificación de la institución o empresa a la cuál presta servicios la o el denunciado.

f. Indicación sobre si los hechos denunciados constituyen: a) Acoso Sexual; b) Acoso Laboral; c) Violencia en el trabajo ejercido por terceros; cuándo sea posible.

g. En caso de que la o el denunciante prefiera que la investigación sea realizada por la Inspección del Trabajo, deberá señalarlo al momento de la denuncia.

Si la denuncia se realiza de forma verbal, la jefatura de la Dirección de Recursos Humanos levantará inmediatamente un acta. En caso que la denuncia sea en contra de tal jefatura, recepcionará verbalmente los antecedentes al superior jerárquico. Las denuncias verbales deberán ser ratificadas con la firma de la persona denunciante ante el subdirector del Colegio.

El acta que se levantará en caso de denuncia verbal deberá contener los siguientes elementos:

a) Individualización del denunciante, indicando nombre completo, cédula de identidad, cargo que desempeña en la empresa y correo electrónico personal para efectos de las notificaciones.

b) Individualización de la persona que recibe la denuncia.

c) Individualización del denunciado, indicando nombre completo y cargo que desempeña en la empresa.

d) Fecha y hora en la que se realiza la denuncia.

e) Relato del/de los hecho/s o conducta/s a denunciar, deberá contener: i) Fecha y hora en la que ocurrieron los hechos; ii) Individualización de los denunciados; iii) Lugar donde ocurrieron los hechos.

En caso de que la persona denunciante prefiera que la investigación sea realizada por la Inspección del Trabajo, deberá señalarlo al momento de la denuncia, y quedar consignado en la respectiva acta.

Dicha acta será entregada en un sobre cerrado en forma inmediata a la Dirección de Recursos Humanos; debiendo resguardarse íntegramente la confidencialidad de la misma.

Conforme a la Circular N° 04 de fecha 12 de julio de 2024 de la Dirección del Trabajo, los hechos denunciados deben haber ocurrido en el transcurso de 60 días previos a la fecha en que se realiza la denuncia.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, la empresa deberá derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Lo anterior será notificado a la denunciante o el denunciante y se dejará constancia en el expediente de investigación.

En el evento que el Subdirector ordene la realización de una investigación interna, deberá informar a uno o más trabajadores investigadores imparciales y debidamente capacitados para conocer de estas materias, el o los cuales podrán ser trabajadores/as internos o externos de la empresa

Al realizar una denuncia, el trabajador (a) deberá indicar exclusivamente hechos verídicos. Si el Investigador concluye- tras el proceso de investigación- que él o la denunciante ha presentado una denuncia falsa con fines maliciosos, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes. Además, el empleador estará facultado para derivar los antecedentes al querellante o a la autoridad administrativa o judicial, de acuerdo con los artículos 412 y 416 del Código Penal.

Asimismo, tener en cuenta, que la presentación de denuncias falsas y temerarias, podrán ser simultáneamente constitutivas de actos de acoso laboral, evaluadas en su contexto y circunstancia.

Conforme a lo establecido en el artículo 11° del Reglamento de la Ley 21.643; no se permitirán las denuncias anónimas.

Conforme a lo establecido en el artículo 15° del Reglamento de la Ley N° 21.643; la empresa ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello. De esta forma, la empresa regula que el plazo que tendrá la persona denunciante para la complementación de la denuncia será de 3 días.

Todas las personas participantes del procedimiento de investigación; es decir aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervengan en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador directo o subcontratista, o la Investigadora; deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de poder solicitar fundadamente y por escrito en la denuncia o en otro momento de la investigación, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

Para el caso en qué la persona denunciante, no señale correo electrónico personal u otro medio de notificación, la empresa o la persona investigadora volverá a requerir dicha

información, con fin de resguardar el principio de confidencialidad. No obstante, aquello y con fin de resguardar el principio del debido proceso, en caso de omisión de dicha información; las notificaciones se realizarán mediante carta certificada al domicilio que consta en el contrato de trabajo, en aplicación de la normativa laboral general.

Recibida la denuncia, la empresa decidirá si derivará los antecedentes a la Inspección del Trabajo, en el plazo de tres días administrativos, o si dispondrá la realización de una investigación interna, en cuyo caso se dará inicio a la investigación. De esta circunstancia se dejará constancia en el expediente de fiscalización, la cual será notificada al denunciante mediante correo electrónico.

Lo anterior, salvo que el denunciante solicite que la investigación sea realizada por la Inspección del Trabajo, o la persona denunciada sea de aquellas que representan al empleador, conforme a la ley.

La empresa podrá utilizar los servicios de una de terceros especializados, con la finalidad de contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas en el proceso de investigación.

De dicho apoyo se deberá dejar constancia en el expediente de investigación.

La persona investigadora estará obligada a:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento interno, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

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.

De esta forma la empresa podrá adoptar cómo medida de resguardo; entre otras y sin ser una enumeración taxativa-; las siguientes: la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada, proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana mediante derivación al organismo administrador de la Ley 16.744.

Las medidas de resguardo que sean adoptadas en el proceso de investigación serán consignadas en el expediente de investigación, y se suscribirá un Anexo de Contrato de Trabajo por cada uno de los trabajadores a quienes afecte estas medidas, indicando las condiciones y duración de estas.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la realización de la investigación el empleador se encontrará facultado para adoptar medidas de resguardo y/o modificar las ya determinadas, considerando siempre las circunstancias y contexto de cada caso en particular, así lo amerite la investigación; de lo cual se dejará constancia en el expediente.

Las medidas de resguardo implementadas, en principio, no podrán exceder el plazo máximo de 30 días hábiles administrativos, o cualquiera sea el plazo menor que establezca la Dirección del Trabajo o la Persona investigadora. Sin perjuicio de lo anterior en casos excepcionales y graves, conforme al contexto y circunstancias particulares, las medidas de resguardo podrán exceder el plazo previamente señalado; decisión que deberá fundarse y de la cual se deberá dejar constancia en el expediente de fiscalización.

La Dirección del Trabajo podrá ordenar a la empresa la implementación de medidas de resguardo, para lo cual tendrá el plazo de 2 días hábiles administrativos desde recibida la denuncia. Una vez recibida la instrucción por parte de la Dirección del Trabajo, la empresa implementará las medidas en forma inmediata.

Las medidas de resguardo que se adoptarán considerarán la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona denunciante, y las posibilidades y factibilidad derivadas de las condiciones de trabajo de los involucrados y de cada caso en particular. De esta forma no necesariamente en todos los casos la empresa estará obligada a adoptar idénticas medidas de resguardo. En efecto, la adopción de estas dependerá de la gravedad de las denuncias y las circunstancias de cada caso.

La Persona investigadora dará inicio a la investigación tomando declaraciones tanto del denunciante como del denunciado. Al tomar la declaración del denunciado, se le deberá informar del contenido de la denuncia, pudiendo realizar sus descargos en forma verbal o escrita. En el último caso, se le otorgará un plazo especial de 3 días hábiles administrativos.

En esta instancia- primera declaración en el procedimiento-, tanto denunciante como denunciado podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona o las personas a cargo de la investigación; pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación y en el expediente.

La Persona investigadora garantizará 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.

En especial, se tendrán en consideración, entre otros, los siguientes antecedentes:

- El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo;
- Contratos de trabajo y sus respectivos anexos;
- Registros de asistencia;
- Denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo;
- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo;
- Resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEALSM, de la Superintendencia de Seguridad Social o el instrumento que lo reemplace.

ASPECTOS PROBATORIOS

Los intervinientes del proceso tendrán libertad probatoria, es decir, que todos los hechos y circunstancias pertinentes para la adecuada solución del caso sometido a investigación podrán ser probados por cualquier medio legal. Con todo, se prohibirá la prueba que se haya obtenido con inobservancia o vulneración a garantías fundamentales de cualquier persona, independiente del vínculo contractual que mantengan con la empresa. De esta forma, carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por la Persona investigadora las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos.

En esta etapa tanto el denunciante como el denunciado tendrán el plazo de 10 días hábiles administrativos para aportar cualquier tipo de medios probatorios que sustenten sus respectivas declaraciones.

La prueba aportada en el proceso será evaluada por la Persona investigadora con perspectiva de género.

De esta forma 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.

De acuerdo con los principios emanados y señalados en este proceso, nadie podrá ser sancionado sino cuando la Persona investigadora adquiera, la convicción de que realmente se hubiere cometido el hecho objeto de la denuncia y que en él hubiere correspondido al denunciado, participación en actos que sean calificados como acoso laboral o acoso sexual.

La persona investigadora formará su convicción únicamente sobre la base de la prueba aportada por las partes o la que se procure de oficio, en caso de proceder. De esta manera, no se podrá condenar a una persona con el solo mérito de la denuncia.

Acorde al RIOHS, la directora general dispondrá de las sanciones correspondientes. 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.”

El informe contendrá los siguientes elementos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa;
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte;
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido los antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda;
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas;
- e) Relación de los hechos denunciados y las alegaciones planteadas;
- f) Enumeración de los medios probatorios aportados al proceso y que fundan las conclusiones del informe.
- g) 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;
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda;
- i) La propuesta de medidas disciplinarias o 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, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y se podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

PLAZOS DE LA DENUNCIA

Plazo de la investigación. La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

Se llevará registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

No obstante, lo anterior, previa autorización de la persona denunciante, denunciada y los testigos, se podrá autorizar la grabación mediante audio o video de las declaraciones prestadas. Todo lo anterior será conservado por la empresa en estricta confidencialidad

Todo el proceso deberá ser registrado en una carpeta electrónica creada para estos efectos, que quedará en custodia de la Dirección de Recursos Humanos, alojadas en el perfil generado como canal de denuncias.

Dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna, se remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.

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 la Dirección del Trabajo en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

En conformidad al mérito de la investigación, en los casos de acoso sexual y laboral, se dispondrán y aplicarán las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días corridos contados desde la recepción del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo o el transcurso de los 30 días sin pronunciamiento. En el caso de las conductas de violencia en el trabajo ejercida por terceros, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

APLICACIÓN DE MEDIDAS Y SANCIONES

El empleador aplicará, en los casos que corresponda, las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

OTROS CANALES DE DENUNCIA

El Colegio Altair entregará información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

De esta forma, en caso de que los hechos constatados por la Persona investigadora puedan ser constitutivos de delitos sancionados en leyes penales, se informa que pueden denunciar a través de los siguientes canales digitales:

- Ministerio Público:
 - <http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/quienes/formularios.jsp>
- Carabineros de Chile:
 - <https://comisariavirtual.cl/>
- Policía de Investigaciones:
 - <https://www.pdichile.cl/informaci%C3%B3n/denuncia-seguro>

El Colegio Altair informará a los representantes legales- o a quienes ellas determinen- de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del 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, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días hábiles administrativos desde su

recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme 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.

Todas las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones y/o prohibiciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el Colegio.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia en el trabajo cuándo le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- d) Colaborar en que la persona denunciante, la víctima o testigos no sean revictimizados.
- e) Colaborar en la adopción de medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: sitio web del colegio, envío de mensajes por medios digitales, capacitación, espacios de conversación programados entre trabajadores, entre otros. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad en el trabajo de **colegio Altair**.

REFERENCIAS LEGALES

- Ley N° 16.744/1968, Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus modificaciones.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1/2003 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo y sus modificaciones.
- Decreto Supremo D.S. N°40/1969, Reglamento de Prevención de riesgos profesionales del Ministerio del Trabajo y Previsión social y sus modificaciones.

- Ley N° 21.643/2024, 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 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Ley Karin).
- Ley N° 21.675/2024, Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Resolución Exenta N° 2766 del 19/11/2020, Guía para la detección y prevención del Acoso Laboral del Instituto de Salud Pública. • Resolución Exenta N° 1448 del 25-10-2022 “Actualización De Protocolo De Vigilancia De Riesgo Psicosocial en el Trabajo”, del Ministerio de Salud.
- Circular N° 3813 de 07 de junio de 2024 de la SUSESO. Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin).
- Decreto N° 2 de 07 de mayo de 2024 Política nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2024-2028 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. SEGURIDAD EN EL TRABAJO/ EL PROTOCOLO SE DARÁ A CONOCER A LOS TRABAJADORES AL MOMENTO DE LA SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO].

ANEXO II

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.

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

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.

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.

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.

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.

2. Enfoque de género y diversidad.

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.

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.

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.

3. Universalidad e Inclusión.

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán 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.

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.

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.

4. 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.

5. Participación y diálogo social.

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.

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.

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.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

6. 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.

7. Unidad y coordinación

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.

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.

8. Mejora continua

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.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

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.

9. Responsabilidad en la gestión de riesgos

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.

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 III

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO Y ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN EMPRESAS.

Introducción

Vigente desde el 01 de agosto de 2024, la Ley N°21.643 (Ley Karin) busca promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, implicando además que las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben ser prevenidas, investigadas y sancionadas por el empleador, en virtud de su deber general de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

En este contexto, las organizaciones deben disponer de un Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a partir de las indicaciones y modelo dispuesto por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el que considera la identificación de factores de riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. El presente documento conforma una guía para realizar dicha acción, dirigida a las organizaciones y equipos encargados.

¿Qué son los riesgos psicosociales?

En los lugares de trabajo, además de los riesgos laborales más conocidos como son los riesgos físicos (polvo, radiación solar, radiación ionizante), riesgos químicos (productos químicos, de limpieza, insecticidas), biológicos (trabajo con fluidos humanos, de animales), ergonómicos (mobiliario o herramientas inadecuadas), existen también los riesgos psicosociales. Estos se refieren a la forma de organizar el trabajo (cantidad de trabajo, presión por cumplir, autonomía que tengan las personas trabajadoras para decidir algunos aspectos del trabajo), y a las relaciones personales dentro de él (tipo de control que ejercen las jefaturas, compañerismo, equidad en la distribución de tareas o premios, bonos, permisos).

Entre los riesgos psicosociales laborales se incluye la violencia y el acoso en el trabajo, que se definen como cualquier conducta inaceptable, o de amenaza de tales conductas, que se manifiesten una o varias veces, que cause o pueda causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y acoso por razón de género (Convenio 190, OIT).

¿Qué consecuencias tienen los riesgos psicosociales mal gestionados?

Hoy se sabe que los riesgos psicosociales pueden generar gran malestar e incluso enfermedades en las personas trabajadoras y pueden influir muy negativamente en la productividad de la empresa y en la atención que se les da a los usuarios, clientes, alumnos, pacientes, etc.

Algunos riesgos psicosociales pueden ser la causa de conductas de violencia y acoso entre las personas trabajadoras o desde las jefaturas hacia sus subordinados.

Por todos estos motivos, es importante que las empresas (independiente de su tamaño), gestionen de manera adecuada estos riesgos. Lo anterior implicará en primer lugar, identificar dichos riesgos y medirlos, para así generar medidas organizacionales preventivas que permitan ojalá eliminar el riesgo o, de no ser posible su eliminación, disminuirlo.

Si se han detectado algunos de estos riesgos en la empresa, ¿qué se puede hacer?

En todas las empresas suelen existir estos riesgos psicosociales, incluyendo el de violencia y acoso, y la mejor manera de enfrentarlos y controlarlos es a través de un diálogo entre todas las personas trabajadoras, sobre todo cuando se trata de empresas de menor tamaño.

En las empresas de menor tamaño los espacios de diálogo pueden sean más frecuentes (precisamente debido a su tamaño) en relación a diferentes aspectos de la forma en que se organiza el trabajo (asignación de las diferentes tareas, para organizar los permisos, los turnos, la distribución de la carga de trabajo, etc.). Lo que se propone en esta pauta no es tan diferente de esas conversaciones, solo que se guían por las preguntas que más adelante se señalan, tendientes a identificar los riesgos de violencia y acoso laboral.

¿Cómo se pueden gestionar/administrar los riesgos psicosociales en el trabajo?

Para administrar o gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo lo primero es conocerlos/identificarlos y saber si la empresa podría tener alguno de estos riesgos. Una manera de evaluar si existen estos riesgos es respondiendo las preguntas que se proponen en esta pauta. Es muy recomendable que estas preguntas se pudieran contestar en conjunto con la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa. Es una manera de iniciar un diálogo que resulte beneficioso para toda la organización.

A continuación, hay algunas preguntas que deben responderse con “sí” o “no”. Se sugiere que sean respondidas en conjunto por todas las personas trabajadoras, incluyendo el empleador:

Pauta de preguntas sobre riesgo psicosocial en la empresa

- 1) El personal de la empresa, ¿alcanza siempre a terminar a tiempo las tareas encomendadas?
- 2) ¿Recibe el personal el reconocimiento o el estímulo adecuado al esfuerzo que se pone en las tareas? (el reconocimiento naturalmente que puede ser económico, pero también puede ser un reconocimiento humano, una felicitación, una expresión de satisfacción por la jefatura o el/la empresario/a, un permiso especial, etc.)
- 3) ¿Se reparten las tareas de manera equitativa entre las personas trabajadoras?
- 4) ¿Pueden las personas trabajadoras expresar sus opiniones en todo momento?

- 5) ¿Existe compañerismo entre las personas trabajadoras?
- 6) ¿Saben las personas trabajadoras qué se espera de cada una cuando tiene que cumplir las tareas?
- 7) ¿Está bien limitado el tiempo que cada persona trabajadora le dedica al trabajo en la empresa?
- 8) ¿Son las relaciones entre las personas trabajadoras de respeto mutuo?

En caso de que alguna de las respuestas anteriores fuera “NO”, Colegio Altair de Padre Hurtado considerara alguna solución organizacional para eliminar o reducir el problema, definiendo el plazo en que se espera poder implementar dicha medida y quién es la persona responsable de la implementación de ella.

Pauta de preguntas sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Durante los últimos 12 meses en la empresa:

- 1) ¿Han existido peleas o conflictos por diversos motivos?
- 2) ¿Hay un ambiente donde se dan bromas desagradables para algunas personas?
- 3) ¿Se molesta a personas trabajadoras a través de redes sociales, por otras personas de la misma empresa (correo electrónico, Instagram, Twitter (X), Facebook, etc.)?
- 4) ¿Han ocurrido hechos de acoso sexual?
- 5) ¿Han ocurrido hechos de maltrato físico (empujones, golpes, patadas) o amenazas de maltrato?
- 6) ¿Han ocurrido situaciones de trato desagradable o denigrante hacia algunas personas?
- 7) ¿Han ocurrido situaciones de amenaza, de burla o de crítica injustificada?

En caso de que alguna de las respuestas anteriores fuera “SI”, se considerara alguna solución organizacional para eliminar o reducir el problema, definiendo el plazo en que se espera poder implementar dicha medida y quién es la persona responsable de la implementación de ella.

Comportamientos incívicos y sexistas

Algunas de las situaciones de violencia y acoso tienen su inicio en conductas que se perciben como más leves y muchas veces han sido minimizadas o naturalizadas en el relacionamiento entre las personas trabajadoras.

Entre ellas están lo que se conoce como “comportamientos incívicos” (tal como tirar papeles sucios al suelo, examinar un cajón de escritorio de otra persona sin su permiso, gritar sin que sea necesario, hablar por celular cosas personales junto a compañeros de trabajo, entre otras).

De igual forma, a veces se observan conductas sexistas en las organizaciones (también llamadas “machistas”), como son, entre otras, interrumpir a una mujer cuando está hablando, darle explicaciones de alguna cosa sin que ella lo haya solicitado, hacer chistes sexuales, o

comentarios sexuales sobre su apariencia, y en general cualquier conducta que denigre a una mujer, o a personas de otros géneros, e incluso a los hombres.

Pauta de Preguntas sobre comportamientos incívicos y sexistas

- 1) ¿Se han observado comportamientos incívicos en el trabajo? (muchas veces en lo coloquial, se refiere a estas conductas como de “mala educación”)
- 2) ¿Se han observado conductas que puedan ser consideradas sexistas dentro del trabajo?

Por otra parte, el equipo responsable de la realización de esta tarea, deberá considerar aquellos puestos de trabajo específicos que, dada su naturaleza o características particulares, tales como:

exposición a clientes problemáticos, labores de resguardo de la seguridad, relación con otros bajo circunstancias apremiantes o bajo presión, etc., podrían estar expuestos también a situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

La información recabada deberá ser incorporada como factores de riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en la matriz de riesgo de la organización.

Este proceso se deberá revisar y/o actualizar cada dos años.

ANEXO IV

FORMULARIO DE DENUNCIA LEY KARIN	
FECHA	
Nº DE DENUNCIA	
HORA	
IDENTIFICAR TIPO DE DENUNCIA	
Marca con una X	
▪ Acoso Sexual	
▪ Violencia en el trabajo	
▪ Acoso Laboral	
DATOS PARA IDENTIFICAR A LOS INVOLUCRADOS EN LA DENUNCIA	
DENUNCIANTE	
Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Mail de contacto	
Establecimiento	
Teléfono de contacto	
Nombre Jefatura	
DENUNCIADO	
Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Mail de contacto	
Establecimiento	
Teléfono de contacto	
Nombre Jefatura	
DESCRIPCION DE LOS HECHOS	
<p>Describa la conducta manifestada, si esta ha sido reiterativa y fechas cronológicas de cuando acontecieron, si hay más personas involucradas, lugar donde ocurrió y otros detalles que apoyen la denuncia.</p>	
ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE AMPAREN LA DENUNCIA	
Marque con una X	
Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Documentos	
Chats enviados	
Otros medios de Pruebas	

FIRMA Y NOBRE DEL DENUNCIANTE

FIRMA Y NOMBRE MIEMBRO DEL COMITE