



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

Corporación para el desarrollo de Santiago.

Agosto de 2024.

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción.

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **Corporación para el desarrollo de Santiago** ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo.

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

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas como trabajadoras y trabajadores, incluidas jefaturas, supervisores y directivos de la Corporación para el desarrollo de Santiago, que estén en cada una de sus dependencias según corresponda, Además, se aplicará, cuando corresponda, a personas externas como a las visitas, usuarios y alumnos en prácticas, que acudan a nuestras dependencias.

4. Definiciones

Conforme a la Ley 21.643 (Ley Karin) que modifica el Código del Trabajo en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, se establecen las siguientes definiciones y conductas 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios

sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

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

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

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

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente o 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 o 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.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- 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 los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las 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. 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. 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.

5. Canal de denuncias.

La Corporación establecerá un medio a través del cual las personas como trabajadoras y trabajadores, y/o terceros relacionados a la Corporación pueden realizar sus denuncias. Este canal de denuncias, estará disponible para la recepción de las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, dicho canal será diseñado y será entregado mediante un documento que permita evidenciar que la información fue entregada a las personas trabajadoras

Las denuncias serán devaluadas por el equipo de Recursos humanos y bienestar.

Canal de Difusión: denunciaslaborales@cordesan.cl

6. Ámbito de Aplicaciones.

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan o prestan servicios en la Corporación incluyendo personal contratado a honorarios, así como también a toda persona que se vincule con la Corporación como estudiantes en práctica, entre otros. Se utilizará en caso de que cualquier persona se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una situación de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

Definiciones:

Para los efectos del presente protocolo, los siguientes conceptos tienen el significado que se indica a continuación, ya sea en plural o en singular:

- Denunciante: Es la persona que realiza una denuncia por presunta situación de maltrato, Acoso Laboral, Sexual o de violencia en el trabajo, que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose al Receptor (a) de Denuncias, o enviándolas por el canal de denuncias, describiendo los hechos que le afectan, que serán expuestos en el “Formulario de Denuncias de Acoso Laboral, Sexual y de violencia en el trabajo”
- Víctima: Es la persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Denunciado(a): Es la persona que manifestaría una serie de actitudes, comportamientos hostigadores y humillantes, hacia otro (a) y que ha sido señalado por él (la) denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- Denuncia: Acto a través del cual se expone una situación de maltrato, acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

7. Principios que rigen el protocolo

Cada proceso de investigación tendrá como fundamento los siguientes principios que guiarán el actuar del proceso, de acuerdo con lo indicado por la Corporación.

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que las personas involucradas tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos y conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- **Premura:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, las denuncias deben ser realizadas con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, o carezca de fundamento, podrá ser objeto de sanción.
- **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las partes, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
- **Consentimiento:** Toda intervención psicosocial deberá iniciarse previo consentimiento libre e informado de las personas. El consentimiento debe ser expreso y los interesados podrán revocarlo en todo momento.
- **Igualdad, justicia y equidad:** En virtud de este principio, todas las personas deben ser tratadas con justicia y equidad. Esto es fundamental, ya que el quehacer profesional instala una dinámica asimétrica, por lo que se hace necesario que los equipos constantemente analicen la relación que se establece, con el fin de prevenir situaciones de ejercicio de poder que afecten el proceso.
- **No discriminación y no estigmatización:** Ninguna persona debe ser sometida a discriminación o estigmatización. Es fundamental tener presente que quienes son víctimas de violencia son personas que han sufrido la vulneración de sus derechos y, por lo tanto, se debe evitar culparlas por ello.

- Respeto de la diversidad cultural y del pluralismo: Se debe considerar la importancia de la diversidad cultural y el pluralismo, reconociendo la igualdad de derechos que tienen todas las personas.

8. Etapas del proceso.

Presentación de la denuncia

Todo trabajador(a) de la Corporación para el Desarrollo de Santiago que estime que ha sufrido de actos o conductas que pueden ser considerados como acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo por la ley tiene derecho a denunciarlos, ya sea:

- Por escrito: El trabajador o trabajadora podrá realizar esta denuncia a través del canal de denuncia ya señalado, iniciándose inmediatamente la investigación.
- De manera verbal: Esta puede ser presentada verbalmente a la Corporación para el Desarrollo de Santiago a través de una persona que la represente, como Sindicatos, jefaturas, del denunciante -conforme con los canales de denuncia señalados previamente-. Recibida la denuncia, el receptor de ella deberá levantar un acta escrita de la misma, la que deberá ser firmada por el o la denunciante, recibiendo una copia de la misma.

Recibida la denuncia en forma verbal, el receptor de ella deberá comunicar la misma y el acta levantada al Área de Recursos Humanos respectivo o Asuntos Legales, en caso de que el denunciado pertenezca al Área de Recursos Humanos.

La legislación vigente también otorga la posibilidad de que el trabajador o trabajadora pueda optar por presentar la denuncia directamente ante la Inspección del Trabajo. Si se optara por esta vía, serán los funcionarios de la Inspección del Trabajo quienes harán la investigación.

Respecto al contenido de dicha denuncia: Esta deberá contener la individualización del denunciante (nombre, cargo, lugar de trabajo) indicando la fecha de la denuncia, pudiendo utilizar el Formulario establecido en el Anexo 1 de este Procedimiento. Además, debe individualizar al denunciado. En el caso de ser un hecho por violencia en el trabajo, deberá dar toda la información disponible que tenga para poder identificar a la persona que sea denunciada. Además, deberá contenerse una descripción de los hechos, actos o conductas que configuran el acoso o violencia que se denuncia, con la mayor cantidad de antecedentes y circunstancias que la situación permita a efectos de facilitar la investigación.

Es importante que realice una relación clara y precisa de los hechos, señalando posibles testigos y medios de prueba que pueda aportar, en caso de existir.

Desarrollo de la investigación:

Recepcionada la denuncia se definirá si la investigación será asumida por la empresa o se deriva a DT. En caso de directivos o administradores con facultad de administración, la investigación siempre será derivada a la DT, esto es, personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, como gerentes, directivos, administradores, etc. De esta decisión, el empleador informará por escrito

a la parte denunciante, al correo electrónico registrado en la denuncia, o bien, mediante carta certificada al domicilio que hubiere designado para estos efectos.

La Corporación para el Desarrollo de Santiago deberá realizar la investigación en un plazo máximo de 30 días corridos, iniciados desde la recepción de la denuncia escrita o del acta de la denuncia verbal, la que deberá constar por escrito y llevarse a cabo con la más estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas.

Sin perjuicio de la escrituración de las actuaciones, con el consentimiento previo del interviniente, podrá grabarse la declaración, La Corporación para el Desarrollo de Santiago designará para estos efectos a una o más personas imparciales y debidamente capacitadas. En general personal de recursos humanos, con soporte de uno o más miembros del área legal, harán las investigaciones, pero también podrá designar a una comisión compuesta por trabajadores de la empresa, que tengan conocimiento en materias de acoso, estudios de género y derechos humanos o profesionales externos especializados en la misma temática. El seguimiento respecto del cumplimiento de cada hito del procedimiento de investigación se realizará por el Área de Recursos Humanos respectivo, con el soporte del Área Legal.

Si se ha denunciado un acoso sexual, un acoso laboral o una violencia en el trabajo y durante la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta denunciada, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexual u otro, la Corporación para el Desarrollo de Santiago 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.

Designación de investigador por parte de la empresa:

El investigador que estará a cargo del procedimiento debe ser un trabajador o trabajadora que tenga formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. La Corporación para el Desarrollo de Santiago también podrá encargar a uno o más terceros a ella para que integren la comisión investigadora y lo anterior para contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento, imparcial y objetivo para las partes involucradas.

Una vez designado el (o los) investigador (es) deberá, dentro del más breve plazo, y con la mayor discreción y reserva posible proceder a realizar la investigación pertinente comprendiendo, a lo menos los siguientes aspectos:

- La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y 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 de dos días a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello**, para así enviar oportunamente la constancia de la denuncia a la Dirección del Trabajo.
- Deberá llevar 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.

- En caso que los hechos materia de la denuncia, puedan ser constitutivos de delitos penales, se deberá informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- Notificar a las partes por escrito, personalmente o por correo certificado al domicilio registrado en el respectivo contrato de trabajo o través del correo electrónico personal o Corporativo del trabajador afectado (denunciante y denunciado), respecto del inicio de un procedimiento de investigación por acoso laboral y/o sexual y/o violencia en el trabajo, fijando en esa oportunidad la fecha de citación para oír a las partes involucradas, a fin de que puedan aportar sus alegaciones y defensas y aporten o propongan medios probatorios que sustenten sus dichos y también se informará las medidas de resguardo que hayan podido adoptarse. En caso de que el denunciante o denunciado goce de licencia médica, su asistencia a la citación no será obligatoria, quedando a decisión de éste su participación. La Corporación para el Desarrollo de Santiago, frente a un trabajador que goza de licencia médica, no puede exigir su participación en una citación dentro del procedimiento, cuando la licencia dispone reposo total. Con todo y dado lo reducido del plazo legal para realizar la investigación se deberá informar a la parte la importancia de su participación para su legítima defensa e intereses.

Entrevistar al denunciante, así como al o los presuntos responsables:

a fin de recabar y obtener un relato directo de los hechos, informándole que se llevará un proceso de investigación, y que podrá presentar la prueba que considere pertinente, así como de distintos testigos. Estas entrevistas podrán ser desarrolladas de forma telemática o presencial, grabadas con la autorización expresa de los intervinientes.

- La Comisión Investigadora podrá constituirse en el lugar y/o dependencias donde el denunciante o denunciado cumple sus funciones, para que, en forma discreta y reservada, pueda examinar el lugar de trabajo y sus condiciones.
- Entrevistas a los posibles testigos. Esta participación es voluntaria, y en caso de que los testigos propuestos por las partes no quieran realizar una declaración se dejará constancia de ello. Además, la comisión podrá citar como testigos a terceros que no hubieren sido propuesto por las partes. Las entrevistas podrán desarrollarse de forma telemática o grabadas con la debida autorización de los declarantes.
- Recabar los antecedentes documentales, La comisión deberá disponer se le ponga a su disposición los antecedentes documentales de las partes involucradas y que pudieren ser atinentes a la investigación; a modo de ejemplo, podrá obtener copia del contrato de trabajo y sus anexos, registros de asistencia, amonestaciones escritas que pudieren haberse cursado con anterioridad, descriptor de cargos, entre otros.

Plazos:

- Recibida la denuncia, y en caso que la empresa asuma la investigación, notificará en forma inmediata o dentro del plazo de 3er día hábil, la persona que realizará la investigación, las medidas de resguardo, al denunciante y denunciado, por el medio más expedito al efecto (correo electrónico, carta certificada, presencial, vía whatsapp o vía telefónica).
- La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas, proporcionará a la persona denunciante **un plazo de dos días a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello**, para así enviar oportunamente la constancia de la denuncia a la Dirección del Trabajo.
- Al denunciado, se notificará la existencia de una denuncia en su contra; otorgándole un plazo de 4 días hábiles para que formule sus descargos por escrito.
- Se otorgará un plazo total y común de recepción de medios de prueba de 7 días hábiles.
- En todo caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción por el empleador o 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.
- Respecto del informe y sus conclusiones, el empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna lo remitirá de manera electrónica a la Dirección del Trabajo, debiendo dicho servicio emitir un certificado de la recepción.
- La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días hábiles administrativos 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.

Los plazos establecidos en este documento **para actuaciones del empleador, serán de días corridos, pero si vencieren en días sábado o feriados, se prorrogarán hasta el día hábil inmediatamente siguiente.** Los plazos para actuaciones de la Dirección del Trabajo o sus inspecciones, se regirán por las normas indicadas en este documento que sean conforme a la legislación vigente.

Recepción de pruebas de las partes.

En el procedimiento investigativo se otorgará a las partes una libertad en cuanto a los medios de prueba que puedan aportar, pudiendo consistir estos: en declaraciones de las partes, testigos, documentos, correos electrónicos, WhatsApp, audios, videos, etc. Teniendo todo como ellos la no vulneración de derechos fundamentales de terceros.

Para estos efectos, la persona investigadora fijará día y hora para la recepción de la prueba, dentro de un plazo no mayor a 7 días hábiles.

Respecto de la prueba testimonial, la persona investigadora podrá restringir su número hasta 4 testigos por cada parte.

Recusación de persona investigadora:

La persona denunciante o la denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá por escrito, presentar antecedentes que pudieren afectarla imparcialidad de la persona 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.

La solicitud deberá ser presentada por escrito.

Adopción de medidas de resguardos y derivación a la inspección del trabajo:

Conforme a lo señalado en el Dictamen N°362/19 de la Dirección del Trabajo, las medidas de resguardo son aquellas de carácter cautelar, que tienen por objeto proteger a los intervinientes, especialmente a la víctima del hecho denunciado, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento, todo esto en armonía de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo que mandata al empleador a adoptar todas las medidas tendientes a resguardar, eficazmente, la integridad de sus dependientes, evitando aquellos riesgos que le son conocidos o aquellos que debe conocer.

En ese sentido, en el caso de que la Corporación para el Desarrollo de Santiago reciba la denuncia, en forma inmediata esta está obligada a analizar y adoptar inmediatamente las medidas de resguardo, debiendo considerar factores como la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y sus posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. De esta forma, podrá, según el caso, adoptar una o más de las siguientes medidas, sin ser un listado taxativo:

- 1.- La separación de los espacios físicos de los involucrados.
- 2.- La redistribución del tiempo de jornada
- 3.- La re ubicación de una de las partes involucradas.
- 4.- Otorgamiento de feriado legal de común acuerdo con el trabajador.
- 5.- Derivación a profesionales externos de salud mental
- 6.- Prohibición a la parte denunciante de comunicarse de cualquier forma con el denunciado
- 7.- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través del organismo administrador respectivo de la Ley N°21.643.

El Área de Recursos Humanos, con la colaboración de las demás áreas involucradas, realizará un registro y seguimiento al proceso y las medidas de resguardo que se pudieran haber instruido y si han sido ejecutadas, como la posibilidad de existir nuevos antecedentes respecto a lo denunciado. Sin perjuicio de la adopción inmediata de medidas de resguardo, la Corporación para el Desarrollo de Santiago podrá decidir que la investigación sea realizada directamente por la Inspección del Trabajo y para lo cual deberá remitirle en el plazo de 3 días corridos la denuncia, demás antecedentes recopilados y el informe de las medidas de resguardo adoptadas

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán podrán ser:

- Amonestación verbal al trabajador acosador.
- Amonestación escrita al trabajador acosador con copia a la Carpeta Personal.
- Amonestación escrita al trabajador acosador con copia a la Inspección del Trabajo.
- Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones.
- Terminación del contrato de trabajo del trabajador acosador de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 160 N°1, del Código del Trabajo.

Ahora bien, si la persona acosadora trabajara para algún proveedor de la Corporación, esta solicitará al proveedor que separe al trabajador de las labores que realiza en la Corporación. De no hacerlo, la Corporación derivará la investigación al Ministerio Público y realizará las denuncias correspondientes si se probara en la investigación posibles hechos constitutivos de delitos.

9. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Corporación para el desarrollo de Santiago establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

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

La Corporación como empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de 26 Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> 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.

11. Derechos y deberes de la Corporación como empleador y de las personas trabajadoras

Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo

- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreo y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Corporación como empleador

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean re victimizados y estén protegidos contra represalias
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

12. 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, participaran en conjunto con la Corporación, o sus representantes, departamento de personal y de prevención de riesgos

Es responsabilidad de la Corporación como entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al departamento de Prevención de Riesgos y departamento de personal

Se capacitará a las y los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, el responsable de esta actividad será el prevencionista de riesgo de la Corporación.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a:

- **María José Morales, Jefa departamento Recursos Humanos, Mjmorales@cordsan.cl**
- **Yamira Pino Trabajadora social, Ypino@cordsan.cl**
- **Demetrio Solís, Prevencionista de Riesgo, Dsolis@cordsan.cl**

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes de la Corporación.

- **María José Morales, Jefa departamento Recursos Humanos, Mjmorales@cordesan.cl**
- **Yamira Pino Trabajadora social Bienestar, Ypino@cordesan.cl**

II. Gestión preventiva

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE SANTIAGO.

La Corporación para el Desarrollo de Santiago, persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, cuyo objetivo es el desarrollo de la comuna de Santiago, tiene como parte de sus políticas institucionales un férreo compromiso por preservar la integridad física psíquica y social de las personas trabajadoras, así como la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia o maltrato en el lugar de trabajo.

Lo anterior, se asume como un cumplimiento irrestricto a la legislación vigente sobre la materia, junto a los compromisos que voluntariamente acogen cada uno de los representantes de la Corporación, como dirección, jefaturas de área y coordinaciones, haciendo suya la definición de comportamiento inapropiado, el cual consiste en todas las conductas o acciones que atenten contra la dignidad de las personas, además de las que puedan poner en peligro su estabilidad física y mental.

Asimismo, la Corporación promueve los mecanismos de diálogo y participación de todos los trabajadores y trabajadoras, por lo que no se tolerarán conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la jerarquía, posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Además, la Corporación considera que la violencia y el acoso son producto de comportamientos incívicos y sexistas, comprometiéndose a desarrollar acciones para abordarlas adecuadamente y con perspectiva de género.

El desarrollo de una gestión de riesgos laborales participativa, sistemática, programada y permanente durante el tiempo, nos ayudará a:

1. **Desarrollar propuestas de mejoramiento continuo, con el objetivo de gestionar los riesgos en el espacio laboral, a fin de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.**
2. **Reducir la vulnerabilidad del trabajador, estableciendo prácticas justas y equitativas.**
3. **Promover una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo para todas las personas que trabajan en la Corporación, además de sus usuarios, proveedores, clientes, autoridades fiscalizadoras y la comunidad en general.**

La Corporación trabaja permanentemente en la mejora de sus procedimientos y mecanismos de prevención, denuncia, investigación y sanción del maltrato y violencia en el lugar de trabajo, acoso laboral y sexual.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante la incorporación del protocolo en el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que será enviado mediante correo electrónico corporativo.

1. 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 incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM

IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO
Conflicto de Rol
Bullying o acoso
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia

organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la **Corporación para el desarrollo de Santiago** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, cartillas informativas u otros).
- Además, la Corporación organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, los supervisores, administrativos y trabajadores(as), serán capacitadas en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La Corporación informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas informativas y folletos.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante correo electrónico corporativo y afiches de difusión, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el departamento de personal y prevención de riesgos

- **María José Morales, Jefa departamento Recursos Humanos, Mjmorales@cordesan.cl**
- **Yamira Pino Trabajadora social Bienestar, Ypino@cordesan.cl**
- **Demetrio Solís, Prevencioncita de Riesgo, Dsolis@cordesan.cl**

Medidas de Prevención A implementar
Capacitación
Manual de buen Trato

Anexo 1

FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY N° 21.643.

En Santiago, a ____ del mes de _____ del año 20__, el departamento de Recursos Humanos de la Corporación para el Desarrollo de Santiago ha recepcionado de parte de don/doña _____, cédula de identidad N° _____, cargo _____, correo electrónico _____, la siguiente denuncia por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, de acuerdo a lo preceptuado por la Ley N° 21.643.

Para su tramitación, el o la denunciante señala los siguientes antecedentes:

1. Nombre del o la denunciado/a: _____
2. Cédula de identidad del o la denunciado/a: _____
3. Cargo que ocupa el o la denunciado/a en la Corporación: _____
4. Superior jerárquico del o la denunciado/a (persona o jefatura): _____
5. Dependencia física en donde el o la denunciante ejerce sus funciones (departamento, sección oficina) _____
6. Dependencia física en donde el o la denunciado/a ejerce sus funciones (departamento, sección, oficina) _____
7. Relación jerárquica del denunciado respecto del o la denunciante:
 - Inferior nivel jerárquico _____
 - Igual nivel jerárquico _____
 - Superior nivel jerárquico _____

13.1. Testigos:

Nombre completo: _____ RUN: _____

13.2. Otros medios de prueba que piensa valerse:

En este acto se le comunica al o la denunciante que los procedimientos posteriores a la recepción de la presente denuncia, se ceñirán de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 21.643

Todo lo anterior es ratificado por el o la denunciante con su firma.

El o la denunciante declara recibir conforme una copia de la presente denuncia.

Firma Denunciante

Firma del receptor de la denuncia.

FORMULARIO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY N°

21.643.

En Santiago, a ____ del mes de _____ del año 20__, el departamento de Recursos Humanos de la Corporación para el Desarrollo de Santiago ha recepcionado de parte de don/doña _____, cédula de identidad N° _____, cargo _____, correo electrónico _____, la siguiente denuncia por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, de acuerdo a lo preceptuado por la Ley N° 21.643.

Para su tramitación, el o la denunciante señala los siguientes antecedentes:

14. Nombre del o la denunciado/a: _____

15. Cédula de identidad del o la denunciado/a: _____

16. Usuario, proveedor u otros describa: _____

17. En caso de ser proveedor u otro prestador de servicios indique el nombre de la empresa

18. ¿El o la denunciado/a trabaja directamente con el o la denunciante?: Sí ____ ; No ____

19. ¿El o la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato, la situación denunciada?: Sí ____ ; No ____

20. ¿El o la denunciante ha puesto en conocimiento de algún otro trabajador los hechos en que funda su denuncia?: Sí ____ ; No ____

21. El o la denunciante declara haber sido víctima de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, desde hace:

En este acto se le comunica al o la denunciante que los procedimientos posteriores a la recepción de la presente denuncia, se ceñirán de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 21.643

Todo lo anterior es ratificado por el o la denunciante con su firma.

El o la denunciante declara recibir conforme una copia de la presente denuncia.

Firma Denunciante

Firma del receptor de la denuncia.