

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

PARA PERSONAS Y EMPRESAS





En colaboración



Organización
Internacional
del Trabajo

©GUÍA DE PREVENCIÓN Y TRATO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PARA PERSONAS Y EMPRESAS

Registro en el Departamento de Derechos Intelectuales
número 2024-A-7120

Autora

Claudia Wiegand

Dirección

Francisca Jünemann

Colaboración

Sebastián Garrido

Alessandri Abogados

Diseño y Diagramación

Christine Böttiger / www.bediseno.cl

Derechos de Fundación ChileMujeres.

Todos los derechos reservados. Bajo las sanciones establecidas en las leyes, queda prohibida, sin autorización escrita del titular del copyright, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamos públicos.



Francisca Jünemann
Presidenta Ejecutiva
ChileMujeres



Claudia Wiegand
Directora Jurídica
ChileMujeres



ChileMujeres

Acoso: desafío empresarial 2024.

El acoso es el gran desafío empresarial para este y los próximos años, porque si hay un tema de personas que las empresas deben preocuparse y ocuparse es de la prevención y trato del acoso laboral y sexual y la violencia en los lugares de trabajo, por el nuevo marco legal que comienza a regir desde el primero de Agosto de este 2024, con la aprobación del proyecto de ley sobre acoso, conocido como Ley Karin, el cual conversa con el Convenio 190 de la OIT ratificado por Chile.

Esta nueva ley no es sólo una reforma al acoso laboral y sexual, sino que es una nueva concepción de la responsabilidad de las empresas para con las personas y que se extiende más allá de quienes trabajan en la organización.

Así, uno de los cambios más significativos es el nuevo concepto de violencia en los lugares de trabajo, entendida como aquellas conductas que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios por parte de clientes, proveedores, o usuarios.

Un ejemplo de violencia en los lugares de trabajo podría ser cuando un cliente se violenta por una

política de la empresa a la cual debe hacer frente un funcionario. Porque hay políticas que pueden no ser justas para los clientes y no es la alta gerencia o el directorio (que las decidieron) quienes están en el “mesón”, sino una persona trabajadora que no teniendo ninguna capacidad de decisión en ellas, es quien tiene el contacto con el cliente.

Otro aspecto relevante es que el acoso laboral se homologa al acoso sexual con las mismas exigencias de protocolo, investigación, medidas inmediatas y sanciones. Y expresamente ya no requiere, como hasta antes de la reforma legal, reiteración de actos de agresión u hostigamiento que produzcan menoscabo, maltrato, humillación o que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Basta un acto para que el acoso laboral se configure y se pueda demandar derechos y exigir deberes.

La perspectiva de género es otro de los cambios significativos. La ley la exige en el protocolo en cuanto a la identificación de peligros,

El principio rector es la prevención como deber de las organizaciones. Los protocolos exigen contenidos mínimos, como el procedimiento de investigación, las medidas de resguardo y las sanciones.

a la evaluación de riesgos psicosociales y a la investigación; enfoque que debe entenderse en un sentido amplio en todas las acciones de la empresa en estas materias, como en las capacitaciones y en las medidas inmediatas de resguardo, como sería no aislar por teletrabajo mientras dura la investigación a una mujer denunciante -para que no tenga contacto con el denunciado- cuando es ella quien quiere seguir asistiendo presencial. Si bien se podría pensar que esta medida de adaptabilidad es mejor recibida por las mujeres, puede no ser así.

A su vez, ya no basta la adecuada reacción, sino que el principio rector es la prevención como deber de las organizaciones. Los protocolos de prevención exigen contenidos mínimos, como el procedimiento de investigación, las medidas de resguardo y las sanciones. Y se suma el deber de capacitar a las personas en prevención de acoso y violencia, obligación que debe ser entendida para la totalidad de las personas que trabajan en la empresa.

En cuanto a la recepción de las denuncias, los canales de recepción deben ser informados semestralmente y recibir ya no sólo denuncias escritas, sino también verbales.

Respecto a las medidas de resguardo que deben tomar ante el conocimiento de un acoso o violencia (como por ejemplo, adecuar los turnos para que no tengan contacto denunciante y denunciado mientras se investiga) se incluye la atención psicológica temprana al denunciante.

Ante estas transformaciones tan sustanciales, la pregunta es: ¿están las empresas preparadas? Como en ChileMujeres todo lo medimos, en el primer “Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo” que lanzamos en enero junto al Instituto de Directores de Chile y a la OIT -elaborado en base a la información que las empresas reportan a la CMF por la norma 461- el 35% de las 80 organizaciones más grandes de nuestro país no tiene programas de capacitación de acoso laboral y el 33% de acoso sexual, mientras que el 53% de ellas tuvo denuncias de acoso laboral y el 36% de acoso sexual.

Y en el estudio de opinión “Mujer y trabajo” que realizamos junto con Cadem para el Día del Trabajo de este año, el 37% de las mujeres y el 40% de los hombres han sufrido alguna vez en su vida acoso laboral y el 11% de las mujeres y 4% de los hombres, acoso sexual, pero sólo el 20% de las personas lo ha denunciado en la Inspección del Trabajo o en la empresa. **Ayudar a este gran desafío empresarial por las personas es el propósito de esta primera guía de nuestro país para personas y empresas que reúne la ley, los dictámenes de la Dirección del Trabajo, la Circular de la Superintendencia de Seguridad Social, el reglamento del Ministerio del Trabajo y el Convenio 190 de la OIT.**

Las y los invitamos a leerla, a estudiarla, a responder el “check list” para evaluarse y a contactarnos para apoyarlos en este camino para construir lugares de trabajo donde el respeto sea un principio intransable.



Fabio Bertranou

Director Oficina de la
OIT para el Cono Sur
de América Latina



La “Guía de Prevención y Trato del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo para Personas y Empresas” **pretende aclarar definiciones, medidas y los principios esenciales** consagrados en el marco jurídico chileno y en el Convenio 190.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo, se adoptaron el Convenio sobre la violencia y el acoso (n° 190) y la Recomendación que lo complementa (n° 206).

Este hecho histórico marcó un relevante hito para el mundo del trabajo que consiste en contar con un nuevo instrumento normativo internacional que señala que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no deben ser tolerados y deben terminar.

El Convenio 190 establece un marco claro para proteger a las y los trabajadores frente a comportamientos inaceptables. Estos pueden manifestarse como violencia física, psicológica o sexual y el acoso por razón de género. Su aplicación es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso. La aspiración actual es que los países miembros de la OIT ratifiquen el Convenio y adecuen sus legislaciones nacionales en consonancia con este instrumento normativo.

Así lo han entendido los constituyentes de la OIT en Chile. El país ratificó el Convenio 190 en junio de 2023 y posteriormente, en enero del 2024, se promulgó la llamada Ley Karin (Ley N°21.643), que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de la violencia en el trabajo, en consonancia con lo dispuesto en el citado Convenio 190.

La “Guía de Prevención y Trato del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo para Personas y Empresas”, desarrollada por la Fundación ChileMujeres con el apoyo de la OIT, pretende aclarar definiciones, medidas y los principios esenciales consagrados en el marco jurídico chileno y en el Convenio 190.

Ayuda a los lectores a comprender el ámbito de aplicación de estos instrumentos internacionales y de la legislación a nivel nacional, poniendo de relieve, además, herramientas, procedimientos y modelos de protocolo que, implementados a lo interno de

las empresas, facilitan la prevención, denuncia, investigación y sanciones ante estas conductas.

Las empresas cumplen un rol crucial en la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Al implementar políticas efectivas, promover la sensibilización y capacitar a sus trabajadores, las organizaciones pueden contribuir significativamente a prevenir y erradicar estas conductas, proteger a sus trabajadores y contribuir al bienestar general de la sociedad.

Erradicar la violencia y el acoso no solo es un imperativo ético, sino también un paso crucial hacia una sociedad más justa. Desde la OIT, instamos a las empresas en Chile a utilizar esta guía y a adoptar las medidas que sean necesarias, para así contribuir a un entorno laboral más seguro, equitativo y con más trabajo decente para todos y todas.

00	Introducción	10	05	Obligaciones de las personas trabajadoras	56
01	Convenio Núm.190 de la OIT, sobre la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	13	06	Obligaciones de los dirigentes sindicales	58
02	La perspectiva de género	25	07	Derechos de las personas trabajadoras	60
03	Acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo	30		1. Derechos de la persona trabajadora	
	1. Acoso laboral	31		2. Derechos de la persona denunciante	
	• Concepto		08	Procedimiento del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	66
	• Elementos constitutivos			1. Denuncia	68
	• Clasificación			2. Medidas de resguardo	72
	2. Acoso sexual	34		3. Investigación	74
	• Concepto			4. Sanciones y medidas correctivas	82
	• Elementos constitutivos			5. Plazos del procedimiento	86
	• Clasificación		09	Check list	88
	3. Violencia en el trabajo	37	10	Modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	93
	• Concepto		11	Anexo. Recomendación 206 de la OIT	108
	4. Conductas incívicas	39			
	• Concepto				
	5. Sexismo	40			
	• Concepto				
04	Obligaciones de la empresa	42			



INTRODUCCIÓN

La legislación nacional aprobó la Ley N° 21.643, conocida como “Ley Karin”, que modifica el Código del Trabajo en materia de atención y sanción del acoso laboral y sexual y violencia en el trabajo y que entró en vigencia el 1 de agosto de 2024

Tanto la violencia en el trabajo, como el acoso laboral y sexual constituyen conductas atentatorias contra la dignidad de las personas afectando no solo a las y los trabajadores, sino que a su entorno laboral y a la reputación de la empresa.

Buscando promover lugares de trabajo seguros y libres de acoso es que el Convenio Núm. 190 de la OIT, sobre la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de 2019, ratificado por Chile en el año 2023, ofrece un marco legal integral reconociendo además del acoso laboral y sexual, la violencia en el trabajo.

En línea con el Convenio Núm. 190 de la OIT, en Chile, la legislación nacional aprobó la Ley N° 21.643, conocida como “Ley Karin”, que modifica el Código del Trabajo en materia de atención y sanción del acoso laboral y sexual y violencia en el trabajo y que entró en vigencia el 1 de agosto de 2024. De esta manera, dicha normativa exige a las empresas

contar con mayores medidas de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, amplía el concepto de acoso laboral ya no exigiendo reiteración en el tiempo, sino que bastando con que la conducta ocurra una sola vez, exige a las empresas capacitar en los conocimientos de acoso, derechos fundamentales y de género a quienes están a cargo de recibir las denuncias e iguala el procedimiento del acoso laboral al acoso sexual, entre otros.

Esta es la primera guía de nuestro país para personas y empresas que reúne la ley, los dictámenes de la Dirección del Trabajo, la Circular de la Superintendencia de Seguridad Social, el reglamento del Ministerio del Trabajo y el Convenio 190 de la OIT, mediante preguntas y respuestas.

El capítulo primero entrega en términos generales el contenido del Convenio 190 de la OIT y un paralelo entre el convenio y el Código del Trabajo.

El capítulo segundo ahonda en el principio de la perspectiva de género que incorpora la Ley Karin.

El capítulo tercero se centra en los conceptos, elementos constitutivos y clasificación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

El **capítulo cuarto** presenta las obligaciones del empleador o empleadora como son la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y el respeto a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género en los procedimientos de investigación.

El **capítulo quinto** contiene las obligaciones a que están sujetos los trabajadores y trabajadoras.

El **capítulo sexto** se centra en las obligaciones de los dirigentes sindicales en materia de investigación del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

El **capítulo séptimo** se refiere a los derechos que tienen las personas trabajadoras, como por ejemplo, que el empleador o empleadora adopte o implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

El **capítulo octavo** se refiere al procedimiento que se debe seguir al presentarse una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

El **capítulo noveno** entrega un listado de preguntas para las empresas sobre el marco legal y buenas prácticas como una forma de autoevaluación, para fomentar una cultura de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo y de respeto hacia las personas, que les permita de manera efectiva crear entornos laborales dignos y seguros para todos y todas.

Por último, el **capítulo décimo** contiene un modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

CONVENIO NÚM. 190 DE LA OIT SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Por Patricia Roa

Oficial de Programación

Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para el
Cono Sur de América Latina

Todas las personas tienen **derecho** a un mundo de trabajo **libre de violencia y acoso** y es **obligación** de los Estados de respetar, promover y asegurar este derecho.

Desde su constitución, hace más de 100 años, la Organización Internacional del Trabajo ha estado comprometida con la igualdad de género en el mundo del trabajo. De esta manera, entre los primeros convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (de ahora en adelante CIT) que reúne a Gobiernos, Organizaciones de Empleadores y Trabajadores, fue el Convenio Núm. 3 de protección a la maternidad (1919). Dicho Convenio inicia una serie de otros instrumentos para proteger a la mujer trabajadora y actualmente, de manera más amplia, a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares promoviendo la corresponsabilidad para las tareas domésticas y de cuidados.

En junio de 2018, durante la 107ª CIT se realizó una primera discusión normativa con el objetivo de elaborar nuevos instrumentos para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y en junio de 2019, en el marco de la 108ª CIT y de la celebración del centenario de la OIT, se adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190 (2019) y la Recomendación núm. 206 (2019) que lo acompaña. Con la adopción del convenio, el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso se expresa en el derecho internacional, junto con la obligación de los Estados de respetar, promover y asegurar este derecho.

El Convenio 190, es la primera norma internacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que al ser ratificada por los Estados, obtiene un carácter vinculante. El Convenio, es una norma innovadora y prospectiva, que considera la naturaleza evolutiva del trabajo y los elementos subyacentes de la violencia y el acoso. Es un instrumento vital importancia para la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 5 igualdad de género y el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico.

Este Convenio acompañado por la Recomendación 206¹, se basan en la Declaración de Filadelfia (1944), que afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son la antítesis del trabajo decente, constituyen una amenaza contra la dignidad, la salud y el bienestar de todos y todas aquellos que lo experimentan y el de sus familias. Tales comportamientos tienen un efecto negativo sobre los ambientes y las relaciones de trabajo, ponen en peligro la productividad y dañan la reputación de las empresas.

En el mundo del trabajo, la violencia y el acoso se manifiestan de diversas formas; han mutado con el tiempo, y las normas y percepciones de lo que es un comportamiento inaceptable, varían entre los diferentes contextos y culturas. Ante esto, el C190 prevé un concepto amplio de violencia y acoso, así como un marco basado en derechos para su prevención y eliminación.

¹ Ver anexo.

> Definición de violencia y acoso

El artículo 1 se refiere a violencia y acoso en el mundo del trabajo como un concepto único y lo define como un:

“conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”

Esta definición se compone de dos elementos:

- a) **Conducta prohibida**,
que abarca un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, y
- b) **Conducta inaceptable**,
que tenga por objeto causar, o ser susceptible de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

La definición no incluye la intención como uno de los elementos constitutivos y tampoco hace referencia al autor, reforzando el objetivo de prohibir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su fuente, ya sea:




por o contra las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador (vertical)



dirigidas hacia los propios homólogos (horizontal), o



en las que participen terceros, como clientes, pacientes o pasajeros



El concepto de violencia y acoso descrito incluye explícitamente «**violencia y acoso por razón de género**», que es definido en el C190 como «la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual». En esta definición se incluye de manera explícita el “**acoso sexual**” por ser una grave manifestación de discriminación sexual y una violación de los derechos humanos.

> ¿A quién aplica?

El artículo 2 del Convenio, basado en el entendimiento de que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo, entrega protección a:

- ✓ “los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales,
- ✓ así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual,
- ✓ las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices,
- ✓ los trabajadores despedidos,
- ✓ los voluntarios,
- ✓ las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo,
- ✓ y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales”.

> ¿Cuándo y dónde ocurre?

Según lo establecido en el Convenio, la violencia y el acoso pueden ocurrir en el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Específicamente, el artículo 3 del Convenio 190 señala: “El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:



en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo



en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios



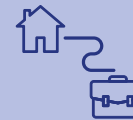
en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo



en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación



en el alojamiento proporcionado por el empleador



en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

De esta forma, el Convenio 190 –y la Recomendación 206– responden a la realidad de que los actos de violencia y acoso pueden manifestarse más allá del lugar/puesto de trabajo. Actualmente, las personas trabajadoras desempeñan su labor en diversos entornos y a través de distintos medios, incluyendo el uso de la tecnología. Por ello el Convenio incorpora dichos elementos para garantizar la protección de los trabajadores(ras) todos los lugares o circunstancias relacionadas con el trabajo.

> Principios fundamentales para prevenir y eliminar la violencia

El Convenio núm. 190 establece elementos claves para hacer realidad el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso:

el Convenio 190 reconoce los **efectos secundarios negativos que la violencia doméstica puede tener en el mundo del trabajo**

1. Respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia, mediante la adopción y aplicación de un enfoque inclusivo integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género (art. 4);
2. Respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo y promover el trabajo decente (art. 5);
3. Adoptar legislación y políticas para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, para los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables (art. 6).

> **Obligaciones de los Estados**

El Convenio núm. 190 prevé que los Estados deben adoptar medidas para:

- ✓ Garantizar la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la protección contra ellos (arts. 7-9)
- ✓ Controlar la aplicación y vías de recurso y reparación (art. 10)

- ✓ Formación, orientación y sensibilización en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores (art. 11)

> **Violencia doméstica**

Históricamente, la violencia doméstica se ha relegado como una cuestión «privada», que no ha sido objeto del Derecho Internacional. Sin embargo, el Convenio 190 reconoce los efectos secundarios negativos que la violencia doméstica puede tener en el mundo del trabajo, especialmente en relación con el empleo, la productividad, y la seguridad y la salud de aquellos trabajadores y trabajadoras afectadas. El Convenio reconoce asimismo la contribución positiva que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las instituciones del mercado de trabajo pueden realizar al mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo (preámbulo y art. 10, f)). Algunos lugares, situaciones o casos relacionados con el trabajo pueden ser lugares en los que la violencia doméstica se manifieste con frecuencia y de manera análoga, la violencia doméstica representa un riesgo incluso más pertinente para determinadas modalidades de trabajo, como el trabajo en domicilio, así como para algunas categorías de trabajadores, como los trabajadores domésticos, los trabajadores en domicilio o los trabajadores familiares auxiliares, y las mujeres que trabajan en la economía informal (OIT 2021c).

CONVENIO 190 DE LA OIT

CÓDIGO DEL TRABAJO

Definiciones

Establece por primera vez en el derecho internacional la definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Considera al acoso y violencia como un concepto único (Artículo 1):

«Violencia y acoso» en el mundo del trabajo: designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género



Incorpora por primera vez la definición de violencia en el trabajo. Respecto del acoso laboral recoge elementos constitutivos de la definición del convenio que se incorporan a la definición de acoso laboral. (Artículo 2 inciso segundo):

«Violencia en el trabajo»: Es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros

«Acoso laboral»: Toda conducta constitutiva de agresión u hostigamientos, 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 amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo

Elementos que deben concurrir para que exista violencia y/o acoso en el mundo del trabajo	
<p>Basta con que la conducta se realice una sola vez</p> <p>Contempla la amenaza dentro de los comportamientos que pueden constituir violencia o acoso en el trabajo</p> <p>Considera las conductas que causen o sean susceptibles de causar daño</p> <p>Incorpora expresamente el daño psicológico y económico</p>	<p>Basta con que la conducta se realice una sola vez</p> <p>Contempla la amenaza dentro de los comportamientos que podrían constituir violencia o acoso en el trabajo</p> <p>Considera aquellas conductas que pongan en riesgo la situación laboral u oportunidades en el empleo</p> <p>No incorpora expresamente el daño psicológico en la definición de violencia o acoso laboral y sexual, pero entre las medidas de resguardo que la ley establece que la empresa debe adoptar está la de proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana (Artículo 211-B bis)</p> <p>También exige a la empresa que el protocolo contemple la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo² (Artículo 211-A letra a)</p>
Incorpora la perspectiva de género	
<p>El convenio define el acoso y la violencia por razón de género. (Artículo 1):</p> <p>«Violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por</p>	<p>Incorpora la perspectiva de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Artículo 2, inciso segundo): Las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de violencia y con perspectiva de género,

² Organización Internacional del Trabajo (OIT). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Esta publicación señala que “Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo)”. 21 de octubre de 2013.

razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual

además de compatible con la dignidad de la persona. Lo anterior, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo

- **(Artículo 211-A letra a)**
En el protocolo la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben contemplar una perspectiva de género
- **(Artículo 211-B)**
Establece que los procedimientos de investigación deben sujetarse entre otros principios al de perspectiva de género
- **(Artículo 211-C)**
Cuando la investigación la realice la empresa u organización, deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materia de acoso, género o derechos fundamentales

A quiénes protege	
<p>A los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo. (Artículo 2 A):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores asalariados • Las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos <u>los pasantes y los aprendices</u>, los <u>trabajadores despedidos</u>, <u>los voluntarios</u>, <u>las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo</u> • Los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador • Todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales 	<p>A los trabajadores y trabajadoras que se rigen por el Código del Trabajo y funcionarios públicos</p> <p>No contempla expresamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las personas en formación, incluidos los <u>pasantes y los aprendices</u>, <u>los trabajadores despedidos</u>, <u>los voluntarios</u>, <u>las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo</u> <p>Sin embargo, respecto de las y los alumnos en práctica la Dirección del Trabajo ha señalado que si se encuentran protegidos por el Código del Trabajo respecto de actos de acoso sexual por parte una persona trabajadora de la empresa en que están realizando su práctica³</p>
Ámbito de aplicación	
<p>(Artículo 3)</p> <p>El Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, por ejemplo: en el lugar de trabajo, en lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso, come, instalaciones de aseo, sanitarias, <u>en los desplazamientos, eventos, actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo</u>, en las</p>	<p>La ley no contempla expresamente como conductas sancionables de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo las que ocurren en los desplazamientos, eventos, actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo, en las comunicaciones incluidas las por medio de tecnología, en el alojamiento proporcionado por el empleador y en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo</p>

³ Dirección del Trabajo. ORD.Nº4354/059. 29 de octubre de 2009.

comunicaciones incluidas las por medio de tecnología, en el alojamiento proporcionado por el empleador y en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo

Prevención

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular. (Artículo 8 y 9):

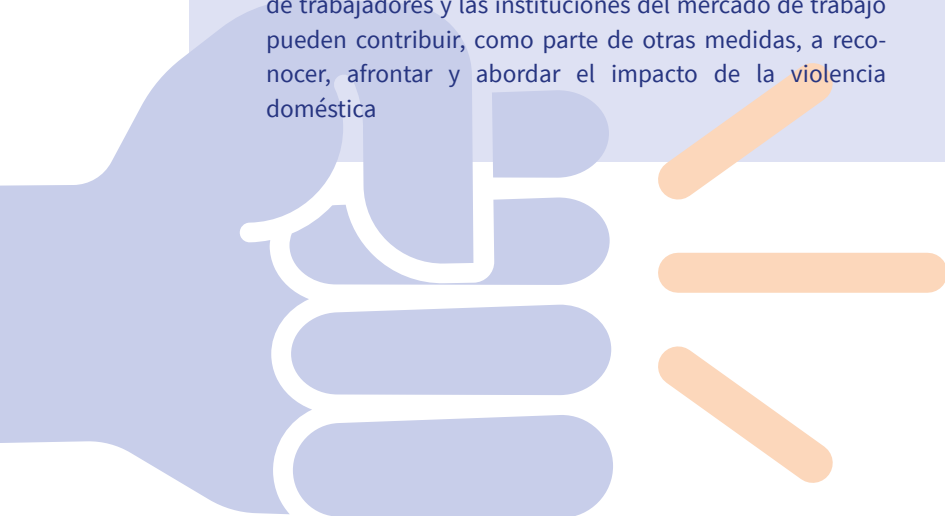
Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, por ejemplo: adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso, proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo. (Artículo 211-A)

Establece que el protocolo que debe elaborar el empleador o empleadora debe contener a lo menos las siguientes medidas. (Artículo 211-A):

- Las medidas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de las medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua
- Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa

	<ul style="list-style-type: none"> • Deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos
Violencia doméstica	
<p>Considera que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica</p>	No la contempla



02

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

“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. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, el acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo”

Artículo 2, inciso segundo. Código del Trabajo

El artículo 2, inciso segundo del Código del Trabajo incorpora dos nuevos principios al ordenamiento jurídico:⁴

- El mandato de que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato libre de violencia.
- La incorporación de la perspectiva de género.

“La perspectiva de género permite analizar una situación determinada, reconociendo la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder en la sociedad”⁵

> **¿Qué se entiende por perspectiva de género?**

La perspectiva de género es entendida como el enfoque que reconoce y considera las diferencias sociales, culturales, económicas y políticas entre hombres y mujeres, así como las formas en que estas diferencias influyen en sus vidas y experiencias, para identificar y abordar las desigualdades de género, así como promover la igualdad y la equidad.



Acoso laboral y perspectiva de género

Debe considerarse dentro del acoso laboral aquellas conductas “cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón a su género”, es decir, lo que se llama acoso sexista⁶



El acoso sexual y la perspectiva de género

“La perspectiva de género debe tenerse a la vista especialmente al evaluar una conducta constitutiva de acoso sexual, lo que permitirá determinar si una situación queda comprendida en esta categoría, considerando, a modo de ejemplo, que los mismos hechos podrán tener un impacto dis-

⁴ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024. / ⁵ Ibid. / ⁶ Ibid.

tinto o variar su intensidad, según quien sea la persona afectada o quien ejerce la conducta, en relación con su contexto, siendo el elemento de género determinante en esta materia”⁷



La investigación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y la perspectiva de género

- Los procedimientos de investigación deben sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género
- Cuando la investigación sea realizada por la empresa, debe designar preferentemente a un trabajador o trabajadora con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales



El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y la perspectiva de género

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben contar con perspectiva de género

El empleador o empleadora debe considerar la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, con perspectiva de género⁸

- Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y de las trabajadoras y los de la propia empresa. Estas capacitaciones podrán contar con perspectiva de género⁹

⁷ Ibid. / ⁸ Superintendencia de Seguridad Social. Circular N°3813. 7 de junio de 2024. / ⁹ Ibid.

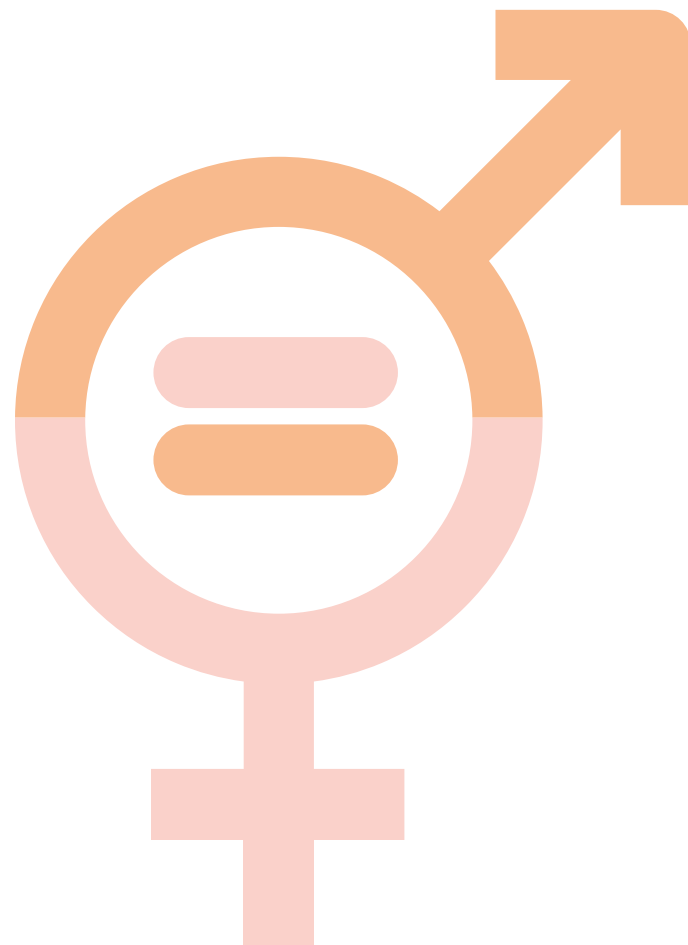
> Recomendaciones de perspectiva de género

Capacitación: capacitar con casos que asuman la diferente realidad y actos del acoso de mujeres y hombres en los lugares de trabajo.

Canales de denuncia: que las denuncias sean recibidas por un equipo mixto compuesto por un hombre y una mujer, para la adecuada recepción de ellas.

Medidas de resguardo inmediatas: que no perjudiquen a la víctima, por ejemplo, el teletrabajo como una medida de resguardo inmediata ante una denuncia cuando la mujer denunciante es quien quiere continuar trabajando de manera presencial. También, entender que la separación física como medida de resguardo se extienda, en la medida que las funciones de las personas involucradas lo permitan, al trabajo remoto.

Investigación y sanción: contar con un comité imparcial con representación equitativa de género.



03

ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

01

ACOSO LABORAL

> ¿Qué es el acoso laboral?

El Código del Trabajo define el acoso laboral como:

“toda conducta constitutiva de agresión u hostigamientos, 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 amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.¹⁰

> ¿Cuáles son los elementos constitutivos del acoso laboral?

De acuerdo con la definición que el Código del Trabajo entrega para que exista acoso laboral se deben dar los siguientes elementos constitutivos:

- Debe existir una relación de trabajo entre la persona que acosa y la persona que es acosada.
- Debe haber agresión u hostigamiento. Que consista en una agresión física o de aquellas que afecten moralmente a la persona trabajadora.¹¹
- Haberse producido una sola vez o en forma reiterada.
- Puede ser por cualquier medio: acciones u omisiones, físico, verbal, mensajes electrónicos, correo u otro me-

dio digital.

- Se debe producir un menoscabo, maltrato o humillación de la víctima o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Se entiende que genera menoscabo, maltrato o humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que la hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o las oportunidades en el empleo.¹²

> ¿Para que un hecho constituya acoso laboral requiere de reiteración o basta con que ocurra una sola vez?

Basta con que el hecho ocurra una sola vez para que nos encontremos frente a un caso de acoso laboral y se pueda denunciar.

> ¿Cuándo se entiende que hay acoso laboral?

Se entiende que una conducta constituye acoso laboral no sólo cuando ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en la persona al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.¹³

¹⁰ Código del Trabajo. Artículo 2, inciso 2. / ¹¹ Dirección del Trabajo. Dictamen 362/19. 7 de junio de 2024. / ¹² Ibid. / ¹³ Ibid.

> ¿Qué tipo de conductas se consideran acoso laboral?

De acuerdo a la Circular N°3813 emitida el 7 de junio de 2024 por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

De acuerdo a esta circular, a modo de ejemplo, constituyen acoso laboral las siguientes conductas:



Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva



Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo



El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona



Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien



Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona



Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional, con el objetivo de denigrarlo o menospreciar



Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente



Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto



Hacer comentarios despreciativos de otros, referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales



En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo

> ¿Cómo se clasifica el acoso laboral?

El acoso laboral puede ser:

**Vertical descendente**

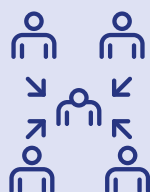
La persona acosadora tiene un cargo jerárquico superior a la persona acosada, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.¹⁴

**Vertical ascendente**

La persona acosadora tiene un cargo inferior a la persona acosada, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.¹⁵

**Horizontal**

La persona acosadora tiene la misma jerarquía que la persona acosada.

**Acoso mixto o complejo:**

Aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador o empleadora, 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 coexisten acoso vertical ascendente o descendente.¹⁶

> Qué ocurre si el acto de acoso laboral constituye un delito?

En este caso la empresa debe entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.¹⁷ Informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones.

¹⁴ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°21 Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. 26 de mayo de 2024. / ¹⁵ Ibid. / ¹⁶ Ibid. / ¹⁷ Código del Trabajo. Artículo 211-E inciso final.

02

ACOSO SEXUAL

> ¿Qué es el acoso sexual?

El Código del Trabajo define el acoso sexual como:

“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”¹⁸

> ¿Cuáles son los elementos constitutivos del acoso sexual?

De acuerdo con la definición que el Código del Trabajo entrega, para que exista acoso sexual se deben dar los siguientes elementos constitutivos:

- Debe tratarse de una conducta de carácter sexual o que tenga una connotación sexual.
- Debe tratarse de una conducta indeseada u ofensiva para la víctima.
- La conducta de acoso sexual no requiere reiteración ni

persistencia en el tiempo, basta con que esta ocurra una sola vez.

- La conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral de la víctima. Es decir, hay acoso sexual cuando la conducta produce un perjuicio o daño laboral directo a la persona acosada y también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.¹⁹

> ¿Para que un hecho constituya acoso sexual requiere de reiteración o basta con que ocurra una sola vez?

Basta con que el hecho ocurra una sola vez para que nos encontremos frente a un caso de acoso sexual y se pueda denunciar.

¹⁸ Código del Trabajo. Artículo 2, inciso 2. / ¹⁹ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024.

> ¿Qué tipo de conductas se consideran acoso sexual?

De acuerdo a la Circular N°3813 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO),²⁰ el acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

De acuerdo a esta circular, a modo de ejemplo, constituyen acoso sexual las siguientes conductas:



Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario



Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados



Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación



En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe



Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios

²⁰ De fecha 7 de junio de 2024.

> **¿Qué derechos afecta el acoso sexual?**

El acoso sexual se considera como una conducta ilícita pluriofensiva, ya que puede afectar diversos derechos fundamentales, como por ejemplo, la integridad física y psíquica, la intimidad, la honra y la no discriminación. Y debe ser considerada como una conducta de violencia de género dentro del ámbito laboral.²¹

> **¿Qué ocurre si el acto de acoso sexual constituye un delito?**

En este caso la empresa debe entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.²² Informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones.



²¹ Ibid. / ²² Código del Trabajo. Artículo 211-E inciso final.

03

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Basta con que el hecho ocurra una sola vez para que nos encontremos frente a un caso de violencia en el trabajo y se pueda denunciar

> ¿En qué consiste la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral?

El Código del Trabajo define la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.²³

En el caso de la violencia en el trabajo la obligación de la empresa debe centrarse en la prevención y en proporcionar la información necesaria para que las personas trabajadoras conozcan cuáles son los pasos a seguir, para poder contar con el resguardo del empleador o empleadora. Lo anterior, debe estar contenido en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo el cual debe estar incorporado en el reglamento interno.

El objeto es identificar este tipo de violencia dentro de las conductas contrarias a la dignidad de la persona y otorgar herramientas a las y los trabajadores que les permitan ejercer su derecho a una relación libre

de violencia, obligando al empleador a tomar medidas para protegerlas²⁴

> ¿Qué tipo de violencia comprende la violencia en el trabajo?

La definición que entrega el Código del Trabajo sobre violencia es genérica, por lo tanto, se entiende que violencia en el trabajo comprende, tanto la violencia física como psicológica.²⁵

> ¿Para que un hecho constituya violencia en el trabajo requiere de reiteración o basta con que ocurra una sola vez?

Basta con que el hecho ocurra una sola vez para que nos encontremos frente a un caso de violencia en el trabajo y se pueda denunciar.

> ¿Qué derechos se ven afectados por la violencia en el trabajo?

La violencia en el trabajo afecta la dignidad de las personas, pero también su integridad física y psíquica.²⁶

²³ Código del Trabajo. Artículo 2, inciso 2. / ²⁴ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024. / ²⁵ Ibid. / ²⁶ Ibid.

> ¿Qué tipo de conductas se consideran violencia en el trabajo?

La Circular N°3813 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO),²⁷ entrega algunos ejemplos de lo que se considera violencia en el trabajo:



Gritos o amenazas



Uso de garabatos o palabras ofensivas



Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas



Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte



Robo o asaltos en el lugar de trabajo

> ¿Qué ocurre si el acto de violencia laboral constituye un delito?

En este caso la empresa debe entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.²⁸ Informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones.

²⁷ De fecha 7 de junio de 2024. / ²⁸ Código del Trabajo. Artículo 211-E inciso final.

04

CONDUCTAS INCÍVICAS

comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo

De acuerdo a la Circular N° 3813 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO),²⁹ 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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

De acuerdo a esta circular, a modo de ejemplo, se recomienda:

- 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.

²⁹ De fecha 7 de junio de 2024.

05

SEXISMO

cualquier expresión basada en la idea de que algunas personas **son inferiores por razón de su sexo o género**

De acuerdo a la Circular N° 3813 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO),³⁰ 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 el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

> **De acuerdo a esta circular, a modo de ejemplo, se considera sexismo hostil:**

- 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.

> **¿En qué consiste el sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres?**

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:³¹

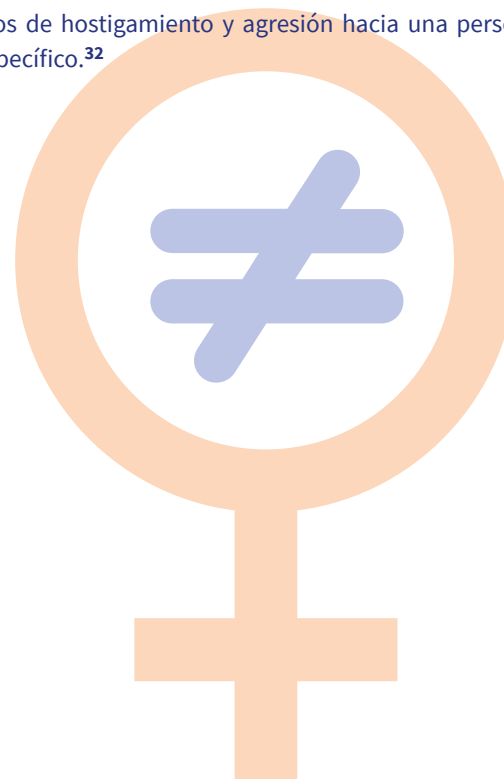
- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas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

³⁰ De fecha 7 de junio de 2024. / ³¹ Superintendencia de Seguridad Social. Circular N°3813. 7 de junio de 2024.

> **¿Qué ocurre con conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente?**

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, las 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 y 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 mecanis-

mos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.³²



³² Ibid.

04

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

RESUMEN DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

1 Prevenir las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
- b) Incorporar en el reglamento interno las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores y trabajadoras
- c) Incorporar en el reglamento interno el procedimiento, las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

2 Designar preferentemente a un trabajador o trabajadora con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales cuando la investigación se realice por parte de la empresa

3 Levantar un acta que debe ser firmada por el denunciante en caso de denuncia verbal

4 Adoptar las medidas de resguardo inmediatas respecto de los involucrados una vez recibida una denuncia, garantizando y supervisando el cumplimiento efectivo

5 Investigar la denuncia o remitir antecedentes a la Inspección del Trabajo

6 Cumplir con que los procedimientos de investigación deben sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género

7 Aplicar las medidas correctivas y/o sanciones que correspondan

8 Informar de las medidas o sanciones adoptadas, tanto al denunciante como al denunciado

9 Informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

10 Informar semestralmente las instancias estatales pa-

ra denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social

11 Entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo. Informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones

12 Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo disponiendo de las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo

13 Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante la empleadora o empleador o la Dirección del Trabajo

14 Informar de la facultad que le asiste a la empresa de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo

15 Remitir el informe de investigación a la Inspección del Trabajo en caso de optar por la investigación interna

16 Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana

17 Abstenerse a interferir en la imparcialidad de la persona investigadora

18 Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo

19 Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de los 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

20 Informar a requerimiento de la Dirección del Trabajo el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa

21 Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales

22 Cualquier otra que imponga la normativa vigente

> **¿Cuáles son las obligaciones que tiene el empleador o empleadora en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?**

El Código del Trabajo impone una serie de obligaciones al empleador o empleadora relativas al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, estableciendo expresamente el derecho que las personas trabajadoras tienen de exigir al empleador o empleadora que adopte e implemente las medidas destinadas, entre otras, a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el lugar de trabajo.³³

Desde este punto de vista, el empleador o empleadora debe tener un rol activo a través del deber de prevención y un rol reactivo, mediante la obligación de investigar y, según el resultado del procedimiento, de tomar las medidas correctivas y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.³⁴

1. Prevenir las conductas del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

> **Deber general de protección del empleador o empleadora**

En materia de prevención, el artículo 184 del Código del trabajo establece que:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”

> **¿En qué consiste la obligación de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?**

- a) Elaborar y poner a disposición de las y los trabajadores un protocolo de prevención del acoso se-

³³ Código del Trabajo. Artículo 211-A, inciso 1. / ³⁴ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024.

xual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744

Para la elaboración del protocolo, las y los empleadores podrán contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliado o afiliada, el que deberá considerar las directrices de la Superintendencia de Seguridad Social

³⁵ Superintendencia de Seguridad Social. Circular N°3813. 7 de junio de 2024.

El Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo, debe estar conformado por:³⁵

The image shows a large, light blue rounded rectangle containing three identical rows. Each row consists of a square box with a rounded corner, containing a black checkmark. To the right of each box are two horizontal lines, one above the other, representing a space for text or a signature.

1. La política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en concordancia con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera especial, con los contemplados por la OIT en el Convenio N°190 sobre la violencia y acoso. Esta política debe estar suscrita por la máxima autoridad de la entidad empleadora.

1.1 Los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo:

- I. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.
- II. 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.
- III. Equidad de género y diversidad: la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.
- IV. Universalidad e inclusión.

V. Participación y diálogo social: se deben garantizar 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.

VI. Mejora continua.

VII. Responsabilidad en la gestión de los 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.

1.2 Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:

- I. **Política de tolerancia cero:** fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
- II. **Valores fundamentales:** compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
- III. **Participación y diálogo social:** compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.
- IV. **Control de riesgo en su origen:** eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas incívicas y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la

aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

- VI. **Perspectiva de género:** la perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

2. Los contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643.

Este protocolo debe contener a lo menos: ³⁶

- I. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.³⁷

El empleador o empleadora debe incorporar en el protocolo la identificación y evaluación de los peligros y riesgos con perspectiva de género.³⁸

³⁶ Código del Trabajo. Artículo 211-A. / ³⁷ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Decreto N°21. 26 de mayo de 2024. Se entiende por factores de riesgos psicosociales laborales: 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. / ³⁸ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024.

- II. Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de las medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

Esto significa que estas medidas deben ser evaluadas permanentemente en el tiempo, para su eventual mejoramiento y corrección.³⁹

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

El empleador o empleadora no solo debe entregar la información, sino que debe cumplir con un rol pedagógico, realizando capacitaciones que permitan garantizar una adecuada comprensión y ejecución, esto implica una debida sensibilización acerca del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.⁴⁰ Debe informar, además, sobre los derechos y deberes de las y los trabajadores.

Para dar cumplimiento a las actividades de capacitación y de difusión sobre la prevención de las conductas de acoso o violencia en los lugares de trabajo, la empresa podrá además realizar, entre otras, las actividades de capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición, con perspectiva de género.⁴¹

- IV. Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa.
- V. Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

³⁹ Ibid. 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 pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. / ⁴⁰ Ibid. / ⁴¹ Ibid.

De este punto emanan tres obligaciones distintas que deben ser cumplidas por el empleador o empleadora:⁴²

I. Incorporación de las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados⁴³

Las medidas de resguardo tienen por objeto proteger la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en una denuncia, especialmente a la víctima del hecho denunciado, evitando profundizar en el daño causado (revictimización) o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento.⁴⁴

No necesariamente debe existir un proceso de investigación en curso, ya que lo que se busca es evitar la exposición de los hechos pasados, que además puedan revictimizar a las personas afectadas.

Deben ser medidas dirigidas a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

II. Incorporación de medidas frente a denuncias inconsistentes

Debe tratarse de medidas conducentes a que las personas trabajadoras conozcan claramente los elementos que configuran que una conducta sea constitutiva de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

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

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

El empleador o empleadora no sólo tiene la obligación de contar con un protocolo, sino que debe aplicarlo, cumpliendo de esta manera con el deber de protección que le impone el Código del Trabajo en el artículo 184⁴⁵

⁴² Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024. / ⁴³ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°21. 26 de mayo de 2024. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador o empleadora 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 la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. / ⁴⁴ Ibid. / ⁴⁵ Ibid.

> ¿Qué ocurre en el caso del empleador o empleadora que no tenga la obligación de confeccionar un reglamento interno por contar con menos de 10 trabajadores?

En el caso que el empleador o empleadora no tenga la obligación de confeccionar un reglamento interno tiene la obligación de contar con:

- ✓ Un protocolo de prevención ante el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- ✓ Un procedimiento de investigación. El cual, debe considerar las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados.
- ✓ Las sanciones.

La empresa deberá poner en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de suscribir el contrato de trabajo, el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el procedimiento de investigación, el que considerará las medidas de resguardos que se deben adoptar y las sanciones.⁴⁶

De esta manera, el protocolo de prevención, el procedimiento de investigación y las sanciones se deberán incorporar por escrito al Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

b) Incorporar en el reglamento interno las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores y trabajadoras⁴⁷

Para cumplir con esta obligación, el empleador o empleadora debe incorporar en el reglamento interno las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores y trabajadoras.⁴⁸

> ¿Qué ocurre si el empleador o empleadora no cumple con esta obligación?

En caso de no cumplir con la obligación de incorporar las normas que se deben observar en la empresa para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto, podrá ser sancionado con multa que va entre 1 y 60 UTM, según el tamaño de la empresa.⁴⁹

> ¿Qué ocurre si se modifica el reglamento interno?

Este debe ser puesto en conocimiento de las y los trabajadores de la empresa.

⁴⁶ Superintendencia de Seguridad Social. Circular N° 3813. 7 de junio de 2024. / ⁴⁷ Código del Trabajo. Artículo 153. / ⁴⁸ Código del Trabajo. Artículo 154 n°5. / ⁴⁹ Código del Trabajo. Artículo 506.

- c) Incorporar en el reglamento interno el procedimiento, las medidas de resguardo, y las sanciones que se aplicarán en caso de denuncia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

El empleador o empleadora debe incorporar en el reglamento interno el procedimiento, las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.⁵⁰

Asimismo, en el reglamento interno se debe designar los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes se debe plantear las peticiones y reclamos por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.⁵¹

- > **¿Qué ocurre si el empleador o empleadora no cumple con la obligación de incorporar en el reglamento interno el procedimiento, las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?**

En ese caso la persona afectada probablemente presentará la denuncia directamente ante la Ins-

pección del Trabajo respectiva.

Además, la empresa o establecimiento podrá ser sancionada por no contar con el procedimiento para recibir denuncias en el reglamento interno con multa de entre 1 UTM a 60 UTM, según el tamaño de la empresa y podrá ser sancionado por las infracciones que se constaten y/o por no cumplir con las medidas que se determinen en las conclusiones de la investigación llevadas por la Inspección del Trabajo.⁵²

- > **¿Qué ocurre si el empleador o empleadora no ha adecuado el reglamento interno a la nueva ley en los plazos que se establecen?**

En el caso que el reglamento interno no comience a regir al 1º de agosto de 2024, corresponderá que los procedimientos de investigación los desarrolle la Dirección del Trabajo aplicando las normas de la nueva ley y del Reglamento que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha emitido.⁵³

⁵⁰ Código del Trabajo. Artículo. Artículo 154 n°12. / ⁵¹ Código del Trabajo. Artículo. Artículo 154 n°6. / ⁵² Código del Trabajo. Artículo 506. / ⁵³ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024.

Contenido del reglamento interno relativos al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

1. Las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores y trabajadoras
2. Las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores y trabajadoras
3. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias
4. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
2. Designar preferentemente a un trabajador o trabajadora con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales cuando la investigación se realice por parte de la empresa.
3. Levantar un acta que debe ser firmada por el denunciante en caso de denuncia verbal.
4. Adoptar las medidas de resguardo inmediatas respecto de los involucrados una vez recibida una denuncia, garantizando y supervisando el cumplimiento efectivo.
5. Investigar la denuncia o remitir antecedentes a la Inspección del Trabajo.
6. Cumplir con que los procedimientos de investigación deben sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
7. Aplicar las medidas correctivas y/o sanciones que correspondan.⁵⁴

⁵⁴ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Decreto N°21. 26 de mayo de 2024.

Notificado el empleador o empleadora del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los 15 días corridos, una vez transcurrido 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

8. **Informar de las medidas o sanciones adoptadas, tanto al denunciante como al denunciado.**⁵⁵
9. **Informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.**⁵⁶
10. **Informar semestralmente las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.**⁵⁷
11. **Entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.**⁵⁸ **Informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones.**
12. **Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, disponiendo de las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo.**
13. **Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante la empleadora o empleador o la Dirección del Trabajo.**
14. **Informar de la facultad que le asiste a la empresa de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.**
15. **Remitir el informe de investigación a la Inspección**

⁵⁵ Código del Trabajo. Artículo 211-E, inciso segundo. / ⁵⁶ Código del Trabajo. Artículo 211-A, inciso cuarto. / ⁵⁷ Ibid. / ⁵⁸ Código del Trabajo. Artículo 211-E inciso final.

ción del Trabajo en caso de optar por la investigación interna.

16. Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador.
17. Abstenerse a interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
18. Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
19. Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de los 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.

20. Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.

21. Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales.

22. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

05

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

> **¿Cuáles son las obligaciones que tienen las personas trabajadoras en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?**⁵⁹

Las personas trabajadoras, en el contexto de la investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, tienen las siguientes obligaciones:

1. Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador o empleadora.
2. Colaborar con la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
3. Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, siempre que no sean contrarias a las directrices que impone el reglamento que regula el procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
4. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.



⁵⁹ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Decreto N°21. 26 de mayo de 2024.

06

OBLIGACIONES DE LOS DIRIGENTES SINDICALES

> ¿Cuáles son las obligaciones que tienen los dirigentes sindicales?

Los dirigentes sindicales tienen, a lo menos, las siguientes obligaciones:⁶⁰

1. Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que la empleadora o el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del reglamento que regula el procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
2. Representar a las personas involucradas en los hechos que sean parte de su organización, a requerimiento de ella.
3. Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
4. Cualquier otra que establezca la normativa vigente.



⁶⁰ Ibid.

07

**DERECHOS DE
LAS PERSONAS
TRABAJADORAS**

RESUMEN DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

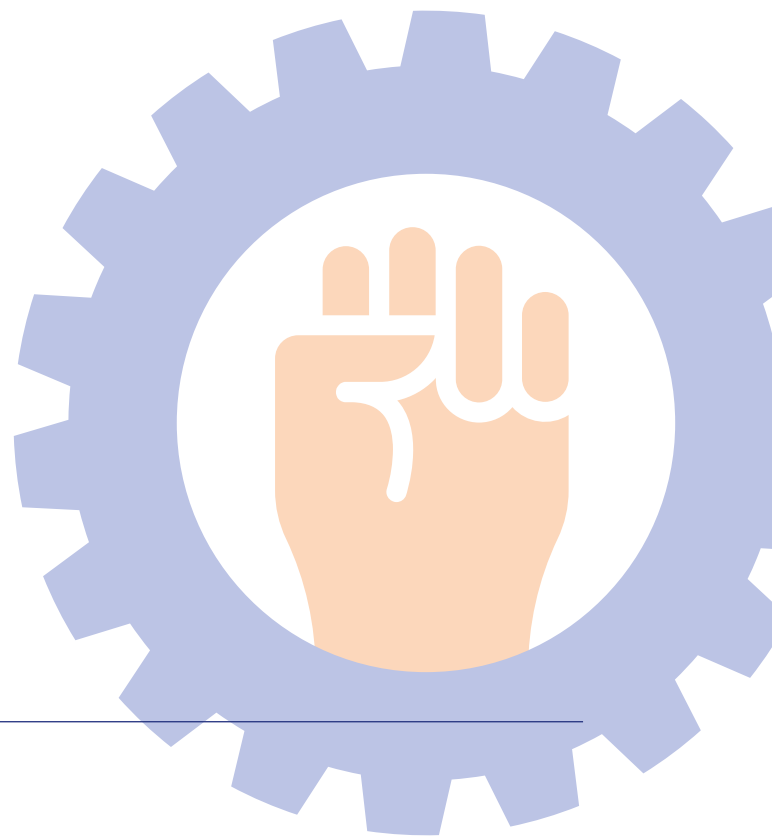
1. Derechos de las personas trabajadoras:

- a) Derecho a que el empleador o empleadora adopte o implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo⁶¹
- b) Derecho a presentar una denuncia ante la empresa o la Inspección del Trabajo respectiva

2. Derechos de la persona denunciante:

- a) Que la investigación que se realice en la empresa sea llevada en estricta reserva, a que en esta sea oída y a fundamentar sus dichos⁶²
- b) Que se adopten de manera inmediata por la empresa, una vez recibida la denuncia, las medidas de resguar-

⁶¹ Código del Trabajo. Artículo 211-A. / ⁶² Código del Trabajo. Artículo 211-C, inciso segundo.



do inmediatas para proteger a las personas involucradas, especialmente a la persona denunciante

- c) Que el procedimiento de investigación se sujete a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género⁶³
- d) Que se le informe de las medidas correctivas o sanciones adoptadas⁶⁴
- e) Demandar despido indirecto
- f) Ejercer acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, en caso que proceda

Despido indirecto

> ¿Cuándo puede la persona denunciante demandar despido indirecto?

La persona denunciante puede demandar despido indirecto para poner término al contrato de trabajo cuando el empleador o empleadora ha incurrido en conductas de acoso sexual y laboral.⁶⁵

> ¿Se puede demandar despido indirecto cuando la empresa no cumple con el deber de investigar y sancionar?

Se puede demandar despido indirecto cuando la empresa no ha cumplido con el deber de seguir el procedimiento de investigación o de sancionar el acoso laboral y sexual.⁶⁶

> ¿Cómo se demanda el despido indirecto por causa de acoso laboral y sexual?

Dentro de las causales para invocar el despido indirecto están las conductas indebidas de carácter graves como son el acoso laboral y el acoso sexual.⁶⁷

El trabajador o trabajadora debe enviar una carta certificada al empleador con copia a la Inspección del Trabajo indicando las causales y los hechos en que se basa.

⁶³ Código del Trabajo. Artículo 211-B. / ⁶⁴ Código del Trabajo. Artículo 211-E, inciso segundo. / ⁶⁵ Código del Trabajo. Artículo 171. / ⁶⁶ Ibid. / ⁶⁷ Código del Trabajo. Artículo 160 n°1 letras b) y f).

El trabajador o trabajadora tiene un plazo de 60 días desde el término del contrato de trabajo para presentar ante los tribunales de justicia la demanda por despido indirecto.⁶⁸

> **¿Qué ocurre si se acoge la demanda por despido indirecto?**

El empleador o empleadora estará obligado a pagar:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a la última remuneración devengada.
- Indemnización por años de servicios equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a 6 meses.⁶⁹ Esta indemnización podrá ser aumentada hasta en un 80%.⁷⁰
- Las demás indemnizaciones que la trabajadora o el trabajador haya demandado y que el tribunal haya acogido.⁷¹

> **¿Qué ocurre si el tribunal no acoge la demanda por despido indirecto interpuesta por el trabajador o la trabajadora?**

Se entiende que el contrato de trabajo ha terminado por renuncia voluntaria de la o el trabajador, sin derecho a indemnización alguna para el trabajador o trabajadora.⁷²

Si se declara que el trabajador o trabajadora que demandó despido indirecto no tuvo motivos plausibles para demandar o invocó falsamente el acoso laboral o sexual, estará obligado a pagar indemnización por los perjuicios que le haya causado a la persona que denunció.⁷³ Puede además ser demandado por medio de otras acciones legales.⁷⁴

⁶⁸ Código del Trabajo. Artículo 171. / ⁶⁹ Ibid. / ⁷⁰ Ibid. / ⁷¹ Ibid. / ⁷² Ibid / ⁷³ Ibid. / ⁷⁴ Ibid.

Acción de tutela por vulneración de los derechos fundamentales

> ¿Cuándo procede la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales?

La acción de tutela procede cuando el trabajador o la trabajadora en el caso del acoso laboral o sexual considera que se han visto vulnerado sus derechos fundamentales, por ejemplo, se ha vulnerado la integridad física o psíquica de la persona.

La acción de tutela se puede presentar mientras la persona sigue trabajando en la empresa o establecimiento. En el caso de que además se hayan demandado otras acciones como, por ejemplo, por despido indirecto, se deben demandar en conjunto.⁷⁵

> ¿Quiénes pueden ejercer la acción de tutela de derechos fundamentales por causa de acoso laboral o sexual?

- La persona acosada.
- El sindicato a que se encuentre afiliada la persona acosada.
- En caso de acción por despido, la denuncia sólo puede ser interpuesta por la persona acosada.⁷⁶

> ¿Cuál es el plazo para presentar la acción de tutela?

60 días hábiles contados desde la vulneración a los derechos fundamentales o desde la separación en caso de haberse producido con ocasión del despido.⁷⁷

> ¿Qué ocurre si la sentencia acoge la acción de tutela?

Si la sentencia del tribunal correspondiente acoge la acción de tutela presentada por la persona que ha sufrido acoso laboral o sexual la sentencia dispondrá:

- La suspensión de los efectos de los hechos que vulneran los derechos fundamentales.⁷⁸ Esto es, que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales denunciada.⁷⁹
- La indicación concreta de las medidas de reparación a que se encuentra obligado el infractor o infractora, dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales. Si el empleador o empleadora no cesa de inmediato con el acoso laboral o sexual o no cumple con la obligación de reparar, será apercibido con una multa

⁷⁵ Código del Trabajo. Artículo 489, inciso 7. / ⁷⁶ Código del Trabajo. Artículo 489. / ⁷⁷ Ibid. / ⁷⁸ Código del Trabajo. Artículo 492. / ⁷⁹ Código del Trabajo. Artículo 495.

de 50-100 UTM más las indemnizaciones que procedan.⁸⁰

- El pago de multas a que se den lugar.⁸¹
- En el caso que la vulneración de derechos fundamentales se hubiera producido con ocasión del despido, se deberá pagar la indemnización que corresponda o reintegrar al trabajador o trabajadora denunciante según la elección de dicho trabajador o trabajadora.⁸²

> **¿Cuáles son las indemnizaciones a que el empleador o empleadora se puede ver obligada a pagar?**

En el caso de acogerse la demanda de acción de tutela, la empleadora o empleador se puede ver obligado a pagar:

- Indemnización por vulneración de derechos fundamentales, la que no podrá ser inferior a 6 ni superior a 11 meses de remuneración.⁸³
- Indemnización sustitutiva del aviso previo.
- Indemnización por años de servicio con un recargo legal correspondiente a un 100% de la indemnización.⁸⁴

⁸⁰ Código del Trabajo. Artículo 492. / ⁸¹ Código del Trabajo. Artículo 495 n°4. / ⁸² Código del Trabajo. Artículo 489. / ⁸³ Ibid. / ⁸⁴ Código del Trabajo. Artículos 489 y 168.

08

PROCEDIMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Los participantes en el procedimiento ⁸⁵

Los participantes del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo son aquellas personas o sus representantes o instituciones que intervienen en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador y persona investigadora

Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que se designe

⁸⁵ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°21. 26 de mayo de 2024.

01

DENUNCIA

En Chile las denuncias deben ser confidenciales, pero no anónimas

La persona afectada puede presentar la denuncia por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ante la empresa o directamente ante la Inspección del Trabajo respectiva

La denuncia se puede presentar de forma escrita o verbal, de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la presentación de la denuncia.⁸⁶

> **¿Qué se debe hacer al momento de recibir una denuncia?**

Al momento de recibir una denuncia, ya sea la empresa o la Dirección del Trabajo, y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial cumplimiento al principio de protección de la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.⁸⁷

> **¿Qué ocurre si se presenta una denuncia verbal?**

En caso de presentarse una denuncia verbal por aco-

so laboral, sexual o violencia en el trabajo, la persona que recibe la denuncia deberá levantar un acta con los contenidos que debe tener la denuncia, la que debe ser firmada por la persona denunciante entregándole una copia de esta acta a la o el denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.⁸⁸

> **¿Las denuncias pueden ser anónimas?**

En Chile las denuncias deben ser confidenciales, pero no anónimas. Esto, para poder aplicar las medidas de resguardo correspondientes y poder cumplir con la obligación que tiene el empleador o empleadora de oír los descargos de las partes.

> **¿Qué ocurre una vez presentada la denuncia ante la empresa?**

Presentada una denuncia ante la empresa, nace la obligación del empleador o empleadora de informar a la persona denunciante que la empresa debe investigar o remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva.

⁸⁶ Ibid. / ⁸⁷ Ibid. / ⁸⁸ Ibid.

En el caso de que la empresa decida investigar la denuncia, deberá, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia, informar a la Dirección del Trabajo:

- El inicio de una investigación.
- Las medidas de resguardo adoptadas.

En caso de que remita la denuncia a la Dirección del Trabajo, o la persona denunciante así lo solicita, en el mismo plazo, deberá remitir la denuncia junto a los antecedentes a la Dirección del Trabajo.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador o empleadora deberá informar por escrito a la parte denunciante.

- > **¿Qué ocurre en caso de presentarse una denuncia contra quien tiene poder de representación del empleador, el gerente, administrador o en general la persona que habitualmente ejerce funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica?**

En este caso, la denuncia deberá siempre ser derivada a la

Dirección del Trabajo.

Contenido de la denuncia⁸⁹

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y representación que invoca
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible
- c) 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 la vincula
- d) Relación de los hechos que se denuncian
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo

⁸⁹ Ibid.

Principios a los que deben sujetarse los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo⁹⁰

- **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 oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación
- **No discriminación:** en el procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas 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 discrimina-

ciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras

- **No revictimización o no victimización secundaria:** quien recibe la denuncia y aquellas personas que intervengan en las investigaciones internas, deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección
- **Confidencialidad:** implica el deber de resguardar el acceso a la divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda información y datos privados de las personas trabajadoras a que tengan acceso con ocasión de la relación laboral

⁹⁰ Ibid.

- **Imparcialidad:** actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento, como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación
- **Celeridad:** el procedimiento debe ser desarrollado de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos
- **Razonabilidad:** el procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes
- **Debido proceso:** el procedimiento de investigación debe garantizar a las personas que su desarrollo será con respecto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan 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.
- **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

El Código del Trabajo establece que los procedimientos de investigación deben sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.⁹¹

⁹¹ Código del Trabajo. Artículo 211-B.

02

MEDIDAS DE RESGUARDO

> ¿Qué es lo primero que debe hacer la empresa una vez recibida una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo?

Recibida una denuncia el empleador o empleadora debe adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Esta es una obligación para el empleador o empleadora, no una facultad

Las medidas de resguardo tienen por objeto proteger a las partes involucradas, especialmente a la víctima del hecho denunciado.

Al momento de adoptar las medidas de resguardo se debe considerar:⁹²

1. La gravedad de los hechos imputados.
2. La seguridad de la persona denunciante.
3. Las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

> ¿Cuáles son las medidas de resguardo específicas que se deben considerar adoptar?

Entre otras medidas de resguardo se pueden considerar adoptar:

- La separación de los espacios físicos.⁹³
- La redistribución del tiempo de la jornada.⁹⁴
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.⁹⁵ La atención psicológica temprana se debe considerar como una medida privilegiada de prevención y mitigación, dada la eventual afectación a la salud mental de los intervinientes, especialmente de la víctima.⁹⁶

Estas medidas en ningún caso son taxativas, por lo que no existe inconveniente de que el empleador o empleadora considere otras medidas que sean congruentes con la ley y dentro del marco de la normativa laboral, las que deben ser incorporadas al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.⁹⁷

La adopción de medidas de resguardo, no solo es una obligación con la que debe cumplir el empleador o empleadora, sino que también es un derecho que tienen las personas trabajadoras y, por lo tanto, pueden exigir a la empresa que las tome.⁹⁸

⁹² Código del Trabajo. Artículo 211-B, bis, inciso segundo. / ⁹³ Ibid. / ⁹⁴ Ibid. / ⁹⁵ Ibid. / ⁹⁶ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024. / ⁹⁷ Ibid. / ⁹⁸ Ibid.

> **¿El empleador o empleadora debe registrar las medidas de resguardo adoptadas?**

El empleador o empleadora deberá siempre registrar por escrito las medidas de resguardo adoptadas, dejando constancia además de la decisión del empleador o empleadora y su fundamentación.⁹⁹

> **¿En qué momento se deben adoptar las medidas de resguardo?**

Hay que distinguir:

- **Si la denuncia se presentó ante la empresa:** las medidas de resguardo necesarias se deberán adoptar de manera inmediata.
- **Si la denuncia se presentó ante la Inspección del Trabajo:** la Inspección del Trabajo tiene un plazo máximo de 2 días hábiles para señalar las medidas de resguardo que se deben aplicar y el empleador o empleadora debe adoptarlas de inmediato una vez que haya sido notificada.

> **¿Qué medidas de resguardo se deben aplicar en el caso de que se haya presentado la denuncia ante la Inspección del Trabajo?**

En este caso, el empleador o empleadora deberá adoptar una o más medidas de resguardo señaladas por la Inspección del Trabajo (como separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y/o proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana).

> **¿Puede el empleador o empleadora adoptar medidas de resguardo durante la investigación?**

El empleador o empleadora puede adoptar medidas de resguardo durante la investigación, siempre que éstas se consignent en el reglamento interno.¹⁰⁰

> **¿Puede la Dirección del Trabajo revisar las medidas de resguardo adoptadas por la empresa?**

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación a la empresa con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.¹⁰¹

⁹⁹ Ibid. / ¹⁰⁰ Dirección del Trabajo. Dictamen N° 362/19. 7 de junio de 2024. / ¹⁰¹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°21. 26 de mayo de 2024.

03

INVESTIGACIÓN

La investigación debe concluirse en el plazo de 30 días, independiente si la realiza la empresa o ésta remite la denuncia a la Inspección del Trabajo

> **¿Qué debe hacer el empleador o empleadora una vez presentada una denuncia en el establecimiento?**

La empresa tiene dos alternativas:¹⁰²

- Remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro de un plazo de 3 días.
- Disponer de una investigación interna.

> **¿Cuándo se debe designar a una persona que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales?**

Cuando se lleven a cabo investigaciones internas, el empleador o empleadora deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.¹⁰³ Esto debe ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada puede solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación. Esto, se debe solicitar al momento de prestar

la declaración en la investigación, pudiendo presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación. El empleador o empleadora deberá decidir fundadamente sobre esta solicitud, pudiendo mantener o cambiar a la persona investigadora, debiendo quedar registro en el informe de investigación.

> **¿Puede el empleador o empleadora utilizar los servicios de una empresa externa especializada en materia de acoso sexual, con la finalidad de contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento imparcial y objetivo?**

El empleador o empleadora puede recurrir a un servicio externo de un tercero especializado en la medida que tal asistencia permita dar debido cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador o empleadora.¹⁰⁴

Para lo anterior la investigación debe cumplir con el estándar de idoneidad exigible a este tipo de denun-

¹⁰² Código del Trabajo. Artículo 211-C. / ¹⁰³ Código del Trabajo. Artículo 211-C, inciso final. / ¹⁰⁴ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024.

cias, siendo primordial que se trate de una asistencia apropiada y funcional a los fines perseguidos; y que permita cumplir a cabalidad todos los requisitos que exige la ley.¹⁰⁵

> **¿Qué requisitos debe cumplir la investigación que se lleva al interior de la empresa o establecimiento?**

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá:

- Constar por escrito.
- Ser llevada en estricta reserva. Esto, no obsta a que se garantice el conocimiento del estado del procedimiento a la persona denunciante y denunciada, considerando el debido resguardo de los demás intervinientes.¹⁰⁶
- Garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.¹⁰⁷

> **¿Cuáles son las diligencias mínimas que debe realizar la persona a cargo de la investigación?**

Se deben realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia de la empresa y que permitan cumplir con las directrices del reglamento de investigación del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.¹⁰⁸

Además, deberá hacer un análisis de la presentancia y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, proporcionar a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

Deberá también garantizar, que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, mediante entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que sirvan de fundamento para estos.

Se deben considerar en especial los siguientes antecedentes:

¹⁰⁵ Ibid. / ¹⁰⁶ Ibid / ¹⁰⁷ Código del Trabajo. Artículo 211-C, inciso tercero. / ¹⁰⁸ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°21. 26 de mayo de 2024.

- El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- El reglamento interno.
- Contratos de trabajo y 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, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social.

La persona investigadora deberá llevar un registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico.

Respecto de las declaraciones que las partes y testigos hagan, deben constar siempre en papel y con la firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

> **¿Cuánto puede durar una investigación de una denuncia por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo?**

La investigación debe concluirse en el plazo de 30 días, independiente si la investigación la realiza la empresa o establecimiento o ésta remite la denuncia a la Inspección del Trabajo.¹⁰⁹

En el caso de que la denuncia se presente ante la empresa y se opte por una investigación interna, los 30 días se cuentan desde que ésta la recibe.¹¹⁰

> **¿Qué ocurre si se recibe una denuncia por acoso sexual y al realizar la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de acoso sexual, sino que sí se configuran hechos de acoso laboral, acoso sexista u otro?**

En este caso el empleador o empleadora deberá continuar con el procedimiento de investigación, dejando constancia de tales circunstancias en el respectivo informe, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta constatada.¹¹¹

¹⁰⁹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°21. 26 de mayo de 2024. / ¹¹⁰ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024. / ¹¹¹ Ibid.

> **¿Qué debe hacer la empresa una vez finalizada la investigación interna?**

Una vez finalizada la investigación interna el empleador o empleadora debe remitirla junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de 2 días. La que tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre ésta.¹¹²

En el caso de que se hayan cumplido los 30 días y la Inspección del trabajo no se haya pronunciado sobre la investigación interna y las conclusiones, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar las medidas respecto de las personas afectadas.¹¹³

La revisión que debe llevar a cabo el Servicio, dice relación con verificar que el empleador haya dado cumplimiento a las instrucciones procesales impuestas en el Reglamento que dicte el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, verificando que exista una congruencia entre el informe y las conclusiones, sin que pueda exigirse un pronunciamiento de fondo de parte de la Inspección.¹¹⁴

Contenidos del informe de investigación¹¹⁵

Finalizada la investigación, ya sea de forma interna o por parte de la Dirección del Trabajo, se debe realizar un informe que debe contener a lo menos:

- Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa
- Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos el correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte
- Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos el correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda
- Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas
- Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas

¹¹² Código del Trabajo. Artículo 211-C, inciso tercero. / ¹¹³ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024. / ¹¹⁴ Ibid. / ¹¹⁵ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°21. 26 de mayo de 2024.

- Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda
- La propuesta de sanciones. En el caso que la propuesta de sanción sea el despido sin derecho a indemnización por acoso laboral o sexual, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno

> **¿Qué ocurre si frente a una denuncia de acoso laboral o sexual el empleador o empleadora no la recibe y tampoco inicia un procedimiento de investigación?**

En estos dos casos el empleador o empleadora se expone a:

- Que la denuncia se presente directamente ante la Inspección del Trabajo.
- Se expone a ser demandado o demandada en juicio por despido indirecto y/o de tutela por derechos fundamentales.¹¹⁶ En caso de acreditarse el acoso laboral o el acoso sexual por estas causales, el empleador o empleadora será condenado a pagar las indemnizaciones que el tribunal fije en la sentencia.¹¹⁷

> **¿Cuál es el procedimiento que se debe seguir en el caso de que la investigación la lleve la Dirección del Trabajo?¹¹⁸**

Si la denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de 2 días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo la empleadora o el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente

¹¹⁶ Código del Trabajo. Artículos 171 y 485. / ¹¹⁷ Código del Trabajo. Artículos 162, 163 y 489. / ¹¹⁸ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°21. 26 de mayo de 2024.

desde la fecha de emisión del correo electrónico registrado en la Dirección del Trabajo, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectivas, en caso de que sea notificado por carta certificada. Las medidas no podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador o empleadora, la persona afectada y denunciada de manera electrónica.

El Procedimiento de Investigación para conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación¹¹⁹

Denuncia en caso de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral

En los casos de violencia en el trabajo, esto es, que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral y que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona afectada puede presentar la denuncia ante su empleador o ante la Dirección del trabajo, quienes deben realizar la investigación de acuerdo a lo establecido en el reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social

Se deberá informar cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador o empleadora proporcionar las facilidades necesarias para ello

Además del contenido mínimo que debe tener el informe de investigación, deberá incluir las medidas correctivas

¹¹⁹ Ibid.

que deberán implementarse por el empleador o empleadora en relación con la causa que generó la denuncia

Denuncia en caso de régimen de subcontratación

- **Cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios:**

En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador o empleadora, deberá informar las instancias del procedimiento de investigación que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de 3 días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

- **Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean esta de la principal o usuaria, de la contratista, subcontratista o de servicios transitorios:**

La persona afectada podrá denunciar ante:

- La empresa principal o usuaria respectiva su empleador
- Dirección del Trabajo

Cuando la persona denuncia ante su empleador o empleadora, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los 3 días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación de acuerdo al procedimiento de investigación que corresponda. Los empleadores o empleadoras de las personas involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes dentro de los 15 días corridos desde notificados de las observaciones de la Dirección del Trabajo.

> ¿Qué ocurre si en el caso de acoso laboral y acoso sexual la Inspección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales?

En este caso la Inspección del Trabajo deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar la denuncia con el informe de fiscalización correspondiente.¹²⁰

Previo a interponer una denuncia respectiva, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo una mediación entre las partes, a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. Esta etapa no se aplica en el caso del acoso sexual, para evitar la revictimización de la persona afectada.¹²¹



¹²⁰ Código del Trabajo. Artículo 211-D. / ¹²¹ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024.

04

SANCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS

Finalizada la investigación y recibido el informe, el empleador o empleadora tiene la obligación de disponer y aplicar las medidas correctivas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos

Una vez finalizada la investigación interna por parte de la empresa y conforme al mérito del informe, el empleador o empleadora tiene la obligación de disponer y aplicar las medidas correctivas¹²² o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos desde notificado del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo.¹²³ El empleador o empleadora deberá informar a la persona denunciante y denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los 15 días corridos, una vez transcurrido 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Si la investigación la realizó la Dirección del Trabajo, la empleadora o el empleador deberá disponer y aplicar

las medidas y sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos contados desde notificado del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo.

Respecto de las conclusiones por denuncia de violencia en el trabajo, deberán contener las medidas correctivas que deberá adoptar el empleador o empleadora en relación con la causa que generó la denuncia. Esto, puesto que el empleador o empleadora no está facultado para sancionar a un tercero.¹²⁴

Las medidas correctivas deben estar dirigidas a que la conducta no vuelva a ocurrir y a la prevención de vulneraciones posteriores, por lo que dentro de estas medidas se pueden incorporar aquellas que permiten corregir, ajustar o reforzar del protocolo de prevención.¹²⁵

> ¿A quiénes pueden aplicarse las medidas correctivas?

Las medidas correctivas que adopte el empleador o

¹²² Ibid. Las medidas correctivas son aquellas medidas que se implementan por el empleador o empleadora para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento de investigación, 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 del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. / ¹²³ Código del Trabajo. Artículo 211-E. / ¹²⁴ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024. / ¹²⁵ Ibid.

empleadora pueden establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando diversas acciones como por ejemplo, refuerzo de información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, reiteración de información de los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.¹²⁶

> **¿Cuáles son las sanciones para la persona culpable de acoso sexual y laboral?**

En el caso del acoso laboral o sexual, las sanciones que se le aplicarán a la persona acosadora serán las que se establecen en el reglamento interno, las que pueden consistir según la gravedad de los hechos en: ¹²⁷



Amonestación verbal o escrita



Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria



El despido sin derecho a indemnización alguna

Pueden también tomarse medidas correctivas adicionales a las sanciones que se exigen imponer, si es que estas son necesarias para reparar íntegramente las consecuencias del acoso laboral o sexual.¹²⁸

¹²⁶ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Decreto N°21. 26 de mayo de 2024. / ¹²⁷ Código del Trabajo. Artículos 154 N°10, 160 letra b) y f). / ¹²⁸ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024.



> **¿Qué ocurre si el empleador o empleadora opta por despedir a la persona denunciada?**

Si el empleador o empleadora opta por poner término a la relación laboral, debe dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo,¹²⁹ en especial respecto de comunicar el despido por escrito a la persona trabajadora, expresando la o las causas invocadas y los hechos en que se funda.¹³⁰

> **¿Puede la trabajadora o el trabajador despedido impugnar el despido?**

El trabajador o trabajadora despedido por acoso laboral o sexual puede impugnar esta decisión ante el tribunal competente. Para lo anterior deberá presentar en el juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o empleadora o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.¹³¹

¹²⁹ El artículo 162 del Código del Trabajo señala el empleador o empleadora le deberá informar a la persona despedida por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el pago íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. El empleador o empleadora podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador. Además, señala que la empresa deberá pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. / ¹³⁰ Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024. / ¹³¹ Código del Trabajo. Artículo 211-E, inciso cuarto

> **¿A quién le corresponde acreditar los hechos imputados en caso de despido por acoso laboral o sexual?**

Corresponde al empleador o empleadora acreditar los hechos imputados en la carta de despido, siendo especialmente relevante su consignación en dicha comunicación, que tendrá efectos legales relevantes al momento de poner término a la relación laboral.¹³²

> **¿Qué ocurre si la empresa pierde el juicio por despido injustificado interpuesto por la persona trabajadora despedida por acoso laboral o sexual?**

En el caso de que el tribunal competente acoja la demanda por despido injustificado, el empleador o empleadora será:¹³³

- Condenado a pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo que le corresponda a la trabajadora o trabajador despedido.
- Condenado a pagar la indemnización por años de servicio que corresponda.
- Condenado a pagar un recargo legal del 80% de la indemnización por años de servicios.

> **¿La empresa puede ser sancionada por acoso laboral o sexual?**

La empresa puede ser sancionada administrativamente con multa que va de 1 a 60 UTM según el tamaño de la empresa, por incumplimiento de alguna de las obligaciones legales a que está sujeta.¹³⁴

> **¿Cuáles son las acciones judiciales que se pueden ejercer contra la empresa?**

- Acción de tutela de derechos fundamentales.¹³⁵
- Acción de despido indirecto.¹³⁶

¹³² Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024. / ¹³³ Código del Trabajo. Artículo 171. / ¹³⁴ Código del Trabajo. Artículo 506. / ¹³⁵ Código del Trabajo. Artículo 495. / ¹³⁶ Código del Trabajo. Artículo 171.

05

PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

**Aplicación de medidas de resguardo**

- Si la denuncia se presenta ante la empresa: de inmediato una vez recibida la denuncia
- Si la denuncia se presenta ante la Inspección del Trabajo: la empresa debe adoptarla de inmediato una vez notificada. La Dirección del Trabajo tiene un plazo de 2 días hábiles máximo para solicitar la adopción de las medidas de resguardo por parte del empleador o empleadora

**Recibida una denuncia ante la empresa**

- Si la empresa decide investigar, tiene un plazo de 3 días contados desde recibida la denuncia para informar a la Dirección del Trabajo del inicio de una investigación y de las medidas de resguardo adoptadas
- Si la empresa decide remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo o la persona denunciante así lo solicita, la empresa deberá remitir la denuncia, junto con los antecedentes en un plazo de 3 días desde recibida la denuncia

**Duración de la investigación**

- Si la empresa investiga: 30 días contados desde la recepción de la denuncia
- Si la Inspección del Trabajo investiga: 30 días contados desde la recepción de la derivación por parte del empleador o empleadora. Para efectos del cómputo del plazo en caso de derivación, la Inspección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción



Remisión del informe de investigación

- La remisión del informe y conclusiones de investigación por parte del empleador o empleadora a la Dirección del Trabajo es de 2 días hábiles de finalizada la investigación interna. Se deben remitir el informe y las conclusiones de manera electrónica



Pronunciamiento de la Dirección del Trabajo respecto del informe y conclusiones remitido por la empresa

- La Dirección del Trabajo tiene 30 días para pronunciarse sobre el informe y conclusiones remitidas por la empresa. Este plazo será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por la empresa, quien debe notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada



Información y aplicación de la sanción

- Dentro de los 15 días corridos contados desde la recepción del informe de la Inspección del Trabajo a la empresa, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada
- En el caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna, el empleador o empleadora debe disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación dentro de los 15 días corridos, una vez transcurridos los 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo

09

CHECK LIST

OBLIGACIONES LEGALES

PREGUNTA	RESPUESTA
> ¿Cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?	>
> ¿El reglamento interno regula el procedimiento, medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo?	>
> ¿Ha capacitado a las personas de su empresa para prevenir las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?	>
> ¿Tiene canales de denuncia confidenciales para el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conocidos por todas las personas en la organización?	>
> ¿Ha adoptado las medidas de resguardo inmediato para proteger a la persona que denuncia acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?	>
> ¿Cuenta con procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?	>

<p>➤ La identificación de peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ¿consideran un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género?</p>	<p>➤</p>
<p>➤ ¿La investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla una perspectiva de género?</p>	<p>➤</p>
<p>➤ ¿Resguarda la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral?</p>	<p>➤</p>

BUENAS PRÁCTICAS

PREGUNTA	RESPUESTA
<p>➤ ¿Revisa regularmente las políticas y procedimientos relacionados con el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo para asegurarse de que sean efectivos?</p>	<p>➤</p>

> ¿Comunica las políticas sobre violencia en el trabajo y acoso laboral y sexual en un lenguaje accesible y de fácil comprensión para todas las personas?

>

> ¿Los canales de denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo al interior de la empresa están compuestos por comités mixtos de recepción de ellas, por ejemplo, un hombre y una mujer?

>

> Las medidas de resguardo en caso de una denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ¿cuentan con perspectiva de género?

>

> ¿Realiza encuestas anónimas a las personas trabajadoras para recabar información sobre cómo perciben la cultura empresarial y de liderazgo respecto a la prevención y trato del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo?

>

> ¿En su empresa se encuentran protegidas contra las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo?

>

> ¿Capacita especialmente a gerentes y jefaturas sobre las conductas de acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, los procedimientos de denuncia y las medidas de prevención y protección de las personas involucradas?

>

> ¿Cuenta con canales disponibles para que las personas que trabajan en la organización y que sufren violencia doméstica puedan hacer uso de ellos?

>

Si no tienes ✓ en todo, te podemos ayudar a través del Instrumento de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de ChileMujeres, donde medimos cómo está tu organización en el cumplimiento del marco legal y buenas prácticas.

Contáctanos aquí para saber más: contacto@chilemujeres.cl

10

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

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

ESTABLECIDO EN LA CRICULAR Nº 3813 DE LA SUPERINTENDENCIA
DE SEGURIDAD SOCIAL

[nombre de entidad empleadora]

[RUT entidad empleadora]

Fecha elaboración versión 1: / / 2024

[NOTAS: El documento contiene algunos textos entre corchetes “[]” y color gris, que se deben completar con la información que corresponda, por ejemplo, la identificación de la entidad empleadora o de la dependencia, del o de los responsables de las actividades, del organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744 al que se encuentra adherida o afiliada la entidad empleadora, señalar la entrega del protocolo a los trabajadores, etc. Sin embargo, existen algunos aspectos cuya incorporación en el protocolo de la entidad empleadora o dependencia, depende de las características de ella, la actividad que realiza, existencia de trabajadores en régimen de subcontratación, entre otros. Cuando no corresponda incluir la información señalada entre corchetes, esta deberá ser eliminada del documento que confeccione la entidad empleadora. Asimismo, se deben eliminar los cuadros con los textos explicativos.]

Para completar este modelo de protocolo y confeccionar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, revise las directrices proporcionadas por el organismo administrador del seguro de la ley N°16.744.

Este documento considera elementos mínimos, por lo que la entidad empleadora puede incorporar otros aspectos pertinentes y, en caso de ya contar con un protocolo, deberá revisar que contenga los elementos definidos en este modelo y realizar los ajustes que correspondan.]

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la [nombre de la entidad empleadora] 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 orga-

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

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la [nombre de la entidad empleadora, dependencia o dependencias de la entidad empleadora, según corresponda], [independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores]. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas [el empleador debe incluir las conductas que identifique en el lugar de trabajo de acuerdo a las características de la actividad, considerando que la Ley N° 21.643 solo define algunas de ellas]:

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 otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]



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 2º 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 [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]



Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.



Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.



El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona



Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.



Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.



Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.



Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.



Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto



Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.



En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

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 2º 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 trabajadoras 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: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- 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: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- 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: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- 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 desem-

peño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de:

Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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.

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

a) 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 monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

b) Entidades empleadoras



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 revictimizados y estén protegidos contra represalias



Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia



Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, [se deberá indicar en este numeral los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL- SM / SUSESO, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso que no existan aquellos el nombre del trabajador o la trabajadora designada para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia]

Es responsabilidad de la 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 a [Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, si éste no existiese, a Gerencia/Unidad de Administración y Finanzas o persona o personas de la organización a cargo de estas actividades, la que debe estar o ser capacitada en estas materias. Además, se debe indicar el correo electrónico del responsable y su número de teléfono].

[El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.]

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas [indicar la forma y medio que se utilizará] y el responsable de esta actividad será [indicar nombre y cargo].

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a [indicar persona o teléfono o correo electrónico establecido para ello].

[Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.]

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 [indicar nombre y unidad, área o departamento en el que se desempeña, y su cargo específico].

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

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

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. [A continuación se presenta un ejemplo de la declaración de la política preventiva del acoso o violencia, que debe ser incluida, sin perjuicio de incorporar también los principios de la Política Nacional mencionados en el numeral 5.]

La entidad empleadora 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 in-

terpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

[A continuación se presenta un ejemplo de la declaración de la política:

La empresa Florencio S.A. declara que no tolerará 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 posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo]

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante [Indicar el medio y la vía].

[La entidad empleadora 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]

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]

[En el siguiente recuadro el empleador debe listar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo. Los elementos mencionados están consignados solo a título de ejemplo]

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Carga de trabajo (sobrecarga)

Falta de reconocimiento al esfuerzo

Inequidad en la distribución de las tareas

Comportamientos incívicos

Conductas sexistas

Conductas de acoso sexual

Violencia externa

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se 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. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.].

- 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 [nombre de la entidad empleadora] abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, la entidad empleadora 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] y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora 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 [indicar la forma y medio que se utilizará] y el responsable de esta actividad será [indicar nombre y cargo].

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) [indique el medio de difusión] y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con [indique el departamento, unidad o persona designada y la vía o canal].

[En el siguiente recuadro el empleador debe listar las medidas de prevención del riesgo. Los elementos consignados son solo ejemplos que deben adaptarse de acuerdo con la realidad de la empresa o del centro de trabajo].

Medidas de prevención a implementar

Capacitación

Manual de buen trato

3. Mecanismos de seguimiento

La [nombre de la entidad empleadora], con la participación [de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM] evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de 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 a [indique el departamento, unidad o persona designada y su correo electrónico].

[Se incorpora la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva. El siguiente recuadro contiene ejemplos que deben adaptarse según la realidad de la empresa o del centro de trabajo].

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
✓ Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
✗ No se cumple	Reunión con trabajadores

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

La [nombre de la entidad empleadora] establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral

-denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: [indicar correo electrónico, video conferencia u otro medio]. Asimismo, [sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno/ el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo].

11

ANEXO. RECOMENDACIÓN 206 DE LA OIT

Por Patricia Roa

Oficial de Programación

Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos adoptados por los mandantes de la OIT (gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores) que establecen principios y derechos en el trabajo. Además de los convenios, que son jurídicamente vinculantes (generan obligaciones a los Estados), las normas de la OIT se componen de recomendaciones que actúan como directrices no vinculantes que orientan a los mandantes sobre la implementación del Convenio.

El Convenio 190 está acompañado por la Recomendación 206, que incluye disposiciones que pueden considerarse para la implementación del Convenio:

Principios fundamentales:

- Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.
- Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos

en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio N°87 y el Convenio N°98.

- Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles para prevenir y abordar la violencia y el acoso, y apoyar la negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información.
- Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la OIT sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio N°100 y la Recomendación N°90), y el Convenio N°111) y la Recomendación N°111), así como otros instrumentos pertinentes.

Prevención y protección:

- Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (C155, C187).
- Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo.
- En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales.
- Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.
- Los Miembros deberían adoptar medidas legislati-

vas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

- Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.
- Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.
- La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.

Control de la aplicación y vías de recurso y reparación:

- Las vías de recurso y reparación podrían comprender el derecho a una indemnización, readmisión del trabajador, imposición de órdenes para poner fin a determinados comportamientos o modificar políticas y prácticas, y el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas
- Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género deberían comprender medidas tales como:

- a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;
- b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;
- c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;
- d) guías y otros medios de información disponibles

y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y

- e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género deberían comprender medidas tales como:

- a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;
- b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;
- c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;
- d) servicios de emergencia;
- e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;
- f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y
- g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo se podrían incluir:

- a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;
 - b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
 - c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
 - d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
 - e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y
 - f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.
- Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.
 - Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
 - El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
 - Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.

Orientación y formación:**Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir:**

- Programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Directrices y programas de formación para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos, así como asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- Repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;
- Campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes.
- Planes de estudios y materiales didácticos para todos los niveles de la educación y la formación profesional,

de conformidad con la legislación y la situación nacional;

- Material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y
- Campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

El espíritu de este Convenio busca un futuro del trabajo libre de discriminación, violencia y acoso en el que el trabajo realizado, especialmente, por las mujeres se reconozca y valore. Sumándose a instrumentos, políticas y medidas que permitan que más mujeres abran el camino, con una licencia de maternidad, paternidad y parentalidad inclusivas, con tiempo para cuidar y servicios de cuidado para un futuro en el que todas las personas cuiden más, con protección social universal. Un mundo del trabajo libre de discriminación, violencia y acoso es posible si trabajadores, empleadores y sus organizaciones, junto a los gobiernos, acuerdan tripartitamente una implementación efectiva reconociendo las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de cada uno, así como considerando la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

BIBLIOGRAFÍA

- Código del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. Dictamen N°362/19. 7 de junio de 2024.
- Dirección del Trabajo. ORD.No4354/059. 29 de octubre de 2009.
- Fundación ChileMujeres y Universidad Alberto Hurtado. Manual de Prevención y Sanción del Acoso en el Mundo del Trabajo. 2020.
- Ley N° 21.643 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 (Ley Karin). 15 de enero de 2024.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°21 Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. 26 de mayo de 2024.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Iniciativa Spotlight en Argentina. Guía Sindical. Cómo Prevenir y Abordar la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. 2022.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Violencia y Acoso en el Trabajo: Guía Práctica para las Empresas. 2022.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo: Guía sobre el Convenio Núm.190 y sobre la Recomendación Núm.206. 2021.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Convenio Núm. 190 y la Recomendación Núm.206 en Pocas Palabras. 2020.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio Núm. 190 de la OIT, sobre la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 2019.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Organización del Trabajo y los Riesgos Psicosociales: Una Mirada de Género. 2013.
- Superintendencia de Seguridad Social. Circular N°3813. 7 de junio de 2024.

chilemujeres[®]
fundación



Organización
Internacional
del Trabajo



WWW.CHILEMUJERES.CL



Páginas interiores reciclables
(portada y contraportada no)