

Política de Prevención sobre el Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

La Corporación de Desarrollo de La Reina, o en adelante indistintamente “La Corporación”, declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo constituir relaciones interpersonales basadas siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza, nacionalidad o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La Corporación 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 conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la Dirección Ejecutiva 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 y trabajadoras, mediante página web de la Corporación de Desarrollo de La Reina.

La Corporación, consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los trabajadores directamente afectados y repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los empleados de la Corporación tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:
 - **Acoso sexual:** “entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Inciso 2º del art. 2 del Código del Trabajo).
 - **Acoso laboral:** “entendiéndose por tal toda conducta, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio ya sea que se manifieste de una 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”. (Inciso 2º del art. 2 del Código del Trabajo).



° **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** "entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros". (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

• La Corporación velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.

• Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso sexual, laboral o violencia tienen derecho a denunciar éstas, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, de acuerdo al procedimiento previsto para tal efecto, al correo electrónico denuncias.leykarin@corp-lareina.cl.

• Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Corporación se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

• Dicho procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo está disponible para todos los trabajadores en el área Prevención de Riesgos, área de Recursos Humanos, y página web institucional.

La Corporación se compromete a revisar cada dos años la presente Política, sin perjuicio de las modificaciones legales que sean pertinentes.

Fori his, hi



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

I. ANTECEDENTES GENERALES:

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, se 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 Corporación de Desarrollo o la Corporación, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Corporación su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la Corporación como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Corporación, 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, funcionarios de atención primaria de salud, docentes, asistentes de la educación y servidores a honorarios, Unidades Operativas del Área de Salud, Educación y Administración, incluidas jefaturas de la Corporación Municipal de Desarrollo de La Reina, como así también, a las visitas, usuarios que acudan a dependencias de esta y a los alumnos en práctica.

4. DEFINICIONES:

A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo, las cuales se encuentran igualmente contenidas en el artículo 76 y siguientes del Reglamento Interno:

1. 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 realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

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

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

2. ACOSO LABORAL:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otros 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 los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2°, inciso segundo del Código del Trabajo).

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

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

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privandola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

3. 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).

Ejemplos de violencia en el trabajo ejercida por terceros, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- 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 trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

4. CONDUCTAS INCÍVICAS:

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

Son ejemplos de conductas cívicas:

- 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.

5. SEXISMO:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género, El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil es:

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, hombres o diversidades 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:

Por ejemplo:

- Dar una explicación no solicitada, cuando es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente a quien expone mientras habla y sin esperar que ella termine.
- Todas las conductas paternalistas que constituyan sexismo benévolo.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso sexual, acoso laboral y violencia laboral ejercida por terceros ajenos, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a

las asignaciones de trabajo incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la Corporación 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 en 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.

Se hace presente que las conductas mencionadas en las definiciones precedentemente descritas son meramente referenciales.

II. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

La Corporación de Desarrollo de La Reina, respeta y cumple con los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud aprobada a través del DS N°2. del 7 de mayo de 2024 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 16.744.

Dentro de estado principios se encuentran los siguientes:

a) Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

1) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental: Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

2) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo: El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

3) 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.

4) Universalidad e inclusión: Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerá a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

5) Participación y diálogo social: Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y la Corporación en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

6) Mejora continua: Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

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

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

7) Responsabilidad en la gestión de los riesgos: La Corporación de Desarrollo de la Reina será 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.

La Corporación y los usuarios deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b) Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

1) 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.

2) 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.

3) 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.

La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

4) Control de los riesgos 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 inciviles 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.

5) 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.

III. DERECHOS Y DEBERES DE LA CORPORACIÓN Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

1. 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 de salud en el trabajo.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la Corporación, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

2. Corporación

- 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 el 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.

IV. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS:

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 y Miembros del comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM.

En caso de impedimento, serán los miembros del comité paritario según unidad, y en última instancia, en caso de impedimento grave o ausencia de aquellos, integrará el trabajador o la trabajadora designada para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia, si lo hubiere.

Es responsabilidad de la Corporación 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 Corporación ha designado a:

Nombre Responsable	Cargo	Correo electrónico
Por definir	Prevencionista de Riesgos	Por definir
Nombre Responsable Subrogante	Cargo	Correo electrónico
Felipe Monjes García	DAF	felipe.monjes@corp-lareina.cl

El comité paritario deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. También podría ser supervisado por el comité a cargo de la aplicación del CEAL –SM.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, charlas presenciales y/o vía telemática y el responsable de esta actividad será don xxxxxxxxxxxxxx, Prevencionista de Riesgos.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a las o los denunciantes es doña Gloria Méndez Rodríguez, Dirección Ejecutiva, Coordinadora de la Dirección Ejecutiva, para tales efectos las denuncias podrán ser enviadas al siguiente correo denuncias.leykarin@corp-lareina.cl. Las medidas preventivas mencionadas a lo largo del presente protocolo son susceptibles de modificación y mejora, pudiendo incluirse otras.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre participante	Cargo	Correo electrónico
Sandra León Fernández	Directora Salud	sandra.leon@corp-lareina.cl
Rosemarie Tapia Barra	Directora Educación y Jardines Infantiles	rtapia@corp-lareina.cl
Denise Barnech Nuñez	Jefa de Recursos Humanos	dbarnech@corp-lareina.cl
Klm-Fa Bondi Hafon	Directora de Control	kbondi@corp-lareina.cl
Cinthia Chandia Gomez	Directora Jurídico (S)	cchandia@corp-lareina.cl

Por su parte, conforme lo expresado en Memorándum de fecha 24 de julio de 2024, el Comité Paritario conformado por don Israel Antilef Vidal, Administrativo DAF; don Rodrigo Ayala Herrera, Jefe de Informática; doña Jeanette Almonacid Barrientos, Secretaria DAF; don Felipe Monjes García; DAF; doña Vanessa Valentini Osses, Coordinadora Técnico Pedagógica; y doña Yasna Sierra Benavides, Administrativo RRHH, tomaron conocimiento del presente.

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.

V. 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 las conductas incívicas 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 las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escala 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.

Política de Prevención sobre el Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

La Corporación de Desarrollo de La Reina, o en adelante indistintamente “La Corporación”, declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo constituir relaciones interpersonales basadas siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza, nacionalidad o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La Corporación 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 conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la Dirección Ejecutiva 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 y trabajadoras, mediante página web de la Corporación de Desarrollo de La Reina.

La Corporación, consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los trabajadores directamente afectados y repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los empleados de la Corporación tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:
 - **Acoso sexual:** “entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).
 - **Acoso laboral:** “entendiéndose por tal toda conducta, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio ya sea que se manifieste de una 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”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).
 - **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** “entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).
- La Corporación velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso sexual, acoso laboral o violencia tienen derecho a denunciar éstas, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, de acuerdo al procedimiento previsto para tal efecto, al correo electrónico denuncias.leykarin@corp-lareina.cl.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Corporación se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
- Dicho procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo está disponible para todos los trabajadores en el área Prevención de Riesgos, área de Recursos Humanos, y página web institucional.

La Corporación se compromete a revisar cada dos años la presente Política, sin perjuicio de las modificaciones legales que sean pertinentes.

VI. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS:

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 civiles 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 Corporación o ante la Dirección de Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

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.

- Identificación de factores de riesgos identificados:

a) Conductas de acoso sexual:

- Comentarios inapropiados
- Toques no consentidos
- Propuestas inapropiadas
- Miradas y gestos obscenos
- Chistes o comentarios desagradables
- Contacto físico no deseado

b) Conductas de acoso laboral:

- Hostigamiento verbal
- Exclusión social – aislamiento profesional
- Sabotaje profesional
- Sobrecarga injusta de trabajo
- Subcarga injusta de trabajo
- Manipulación emocional (ejemplo, amenazas de despido)
- Discriminación por raza, nacionalidad, género, edad.
- Campaña de difamación de la reputación de otro colega.

c) Violencia en el trabajo:

- Agresión física
- Amenazas de violencia
- Acoso por redes sociales
- Destrucción de su lugar de trabajo
- Extorsión
- Vandalismo
- Ataques fuera de la Corporación.

VII. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN:

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

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial de 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, 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 las conductas incívicas que la Corporación de Desarrollo de La Reina abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, la Corporación organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas 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 Corporación informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante **capacitaciones presenciales y/o vía telemática** y el responsable de esta actividad será **don xxxxxxxxxxxxxxxx, Prevencionista de Riesgos**.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en este 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 y trabajadoras mediante envío de correo electrónico para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con don xxxxxxxxxxxxx, Prevencionista de Riesgos, correo electrónico xxxxxxxxxxxxx@corp-lareina.cl.

- **Medidas de Prevención a Implementar**

FACTORES DE RIESGO	MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Carga trabajo	Pausas activas y rotación de puestos de trabajo similares
Exigencias emocionales	Realizar capacitaciones para fomentar el trabajo en equipo y manejo de conflicto
Conflicto del rol	Actualizar si aplica y difundir perfiles de cargo a los trabajadores
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Difundir las tareas, horarios y lugares de trabajo que están destinados
Equilibrio de trabajo y vida privada	Realizar reuniones de equipo periódicas que definan la delegación de tareas en tiempos de descanso y/o reposo médico
Vulnerabilidad	Capacitación de liderazgo y manejo de conflicto
Violencia y acoso	Difundir protocolo de violencia y acoso laboral y sus canales de denuncia
Salud Mental	Creación de Formulario QR de participación y consulta Psicosocial.



VIII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO:

La Corporación de Desarrollo de La Reina, 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 Corporación o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará una informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a **don xxxxxxxx Prevencionista de Riesgos, correo electrónico xxxxxxxxxxxxxxxx@corp-lareina.cl.**

El informe señalado párrafo anterior deberá contener la siguiente tabla de evaluación, incorporando la medida o medidas evaluadas:

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
Se cumple	Revisión de proceso de clima laboral
No se cumple	Reunión con trabajadores

IX. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS:

La Corporación de Desarrollo de La Reina establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, denunciante, 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.

X. DIFUSIÓN:

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras de la Corporación de Desarrollo de La Reina, mediante la publicación de éste en la página web institucional, sin perjuicio de otros medios que resulten atingente. Asimismo, sus disposiciones se entienden incorporadas en el Reglamento Interno, el cual se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.




PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

I. ANTECEDENTES

Las conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo cometidas por personas trabajadoras y funcionarios pertenecientes a la Corporación de Desarrollo de La Reina, en adelante "La Corporación", como también por los usuarios y visitas se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente.

Sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios existentes en la normativa vigente, atendida la sensibilidad de la materia, así como la importancia de resguardar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras de la Corporación, resulta indispensable que ésta cuente con un protocolo que logre prevenir y sancionar situaciones como las descritas en el numeral anterior, fomentando ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales. Asimismo, resulta conveniente adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente laboral de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos espacios de trabajo, estableciendo líneas de actuación ante una denuncia de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo con el propósito de asegurar una reacción rápida y eficiente por parte de la Corporación, que establezca las gestiones específicas que deberán realizar los denunciantes, asegurando la debida protección del afectado o afectada y determinando las eventuales responsabilidades que puedan tener origen ante la ocurrencia de hechos de esta naturaleza.

II. ASPECTOS GENERALES

1. OBJETIVO

- Dar a conocer el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.
- Regular la forma de denunciar las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, así como la investigación y sanción de estas.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento reglado en las siguientes disposiciones, establece el procedimiento a observar por la Corporación, para la investigación de conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual del denunciante o denunciado.

En consecuencia, resultará aplicable tanto respecto de trabajadores regidos por el Código del Trabajo, Estatuto Docente, Ley N° 19.070, Asistente de la Educación, Prestadores de Servicios a Honorarios, Funcionarios de Atención Primaria de Salud, regidos por la Ley N° 19.378.

Asimismo, será aplicable a los alumnos o alumnas en práctica en conformidad a lo dispuesto en el libro I, título II, capítulo primero del contrato de aprendizaje del Código del Trabajo. Si él o la postulante en práctica incurre en alguna de las conductas reguladas en el artículo 5 letras a, b y c del presente protocolo, su responsabilidad y eventual sanción, será determinada conforme al Convenio de Práctica firmado.

En el caso de los prestadores de servicios a honorarios, la aplicación del presente protocolo deberá quedar estipulada en el respectivo contrato.

El presente protocolo será aplicable a las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y que tengan lugar en cualquiera de los centros de trabajo o fuera de ellos, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores. También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la Corporación, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramáticas.

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de la República de Chile
- Código del Trabajo.
- Ley N° 21.643
- Ley N° 16.744.
- Ley N° 18.883
- Ley N° 19.378
- Ley N° 19.070
- Ley N° 21.109
- Ley N° 19.464
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación de Desarrollo de la Reina.

4. PRINCIPIOS

El procedimiento investigativo observará los siguientes principios:

- a) **Perspectiva de Género:** Principio por el cual deberá considerarse durante todo el procedimiento las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y acceso a oportunidades de los trabajadores y funcionarios, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) **No Discriminación:** Principio por el cual el procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes a 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. La observancia de este principio, considera especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras y/o funcionarias.

- c) **No Revictimización o No Victimización Secundaria:** Principio por el cual las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por la Corporación 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.
- d) **Confidencialidad:** Principio por el cual los participantes deben resguardar el acceso y divulgación de la información a la que acceden o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, La Corporación deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo, en el ejercicio de sus funciones.
- e) **Imparcialidad:** Principio por el cual el investigador o fiscal debe actuar con objetividad, neutralidad y rectitud tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f) **Celeridad:** Principio por el cual el procedimiento de investigación será desarrollado por impulso del investigador o fiscal, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos todos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g) **Razonabilidad:** Principio por el cual el procedimiento de investigación garantiza a las personas trabajadoras y funcionarios, que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materia o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este orden se adopten sean debidamente fundadas. Se garantiza el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios

que se establecen en este procedimiento.

- h) **Colaboración:** Principio por el cual durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta substanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

5.- CONCEPTOS:

Para efectos del presente procedimiento, se entenderá por:

- a) **Riesgo Laboral:** Aquella posibilidad de que las personas trabajadoras o funcionarias sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste, conforme lo establecido en los artículos 5º y 6º Ley N° 16.744.
- b) **Factores de Riesgos Psicosociales Laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo, y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la Corporación, y que puedan generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- c) **Acoso Laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la Corporación o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- d) **Acoso Sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- e) **Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros Ajenos a la Relación Laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras o funcionarios con ocasión de la prestación de servicios por parte de usuarios, proveedores, entre otros.
- f) **Medida de Resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte de la Corporación una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

- g) **Medidas Correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por la Corporación para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente Protocolo, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, cuando corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Tratándose de acoso sexual y laboral, se considerarán manifestaciones de éstos, entre otras, las siguientes conductas:

- a) **Acoso Horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Corporación.
- b) **Acoso Vertical Descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Corporación, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) **Acoso Vertical Ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras o funcionarias dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Corporación, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d) **Acoso Mixto o Complejo:** es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras o funcionarios, de manera horizontal en conocimiento de la Corporación, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

II.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PARTICIPANTES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Son participantes en el procedimiento, aquellas personas o sus representantes o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora.

Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan conforme al procedimiento de investigación, sin perjuicio de 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 designe para tales efectos.

a) Derechos Generales de las Personas Trabajadoras:

- i) Que se adopten e implementen por la Corporación medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo;
- ii) Que se garantice el cumplimiento de las directrices (principios) establecidas en este procedimiento;
- iii) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación;
- iv) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, la Corporación disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

b) Obligaciones Generales de la Corporación:

- i) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- ii) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del Reglamento de la Ley N° 21.643:
- iii) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
La Corporación de Desarrollo de La Reina, pone a disposición para la realización de las denuncias el siguiente correo electrónico denuncias.leykarin@corp-lareina.cl
- iv) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente protocolo.
- v) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante la Corporación o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- vi) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- vii) Informar a la persona denunciante, 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 proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- viii) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras.
- ix) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la Ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

- x) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- xi) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- xii) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- xiii) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la Corporación.
- xiv) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

c) Obligaciones del Investigador:

- i) Desarrollar las gestiones de investigación, respetando las directrices del procedimiento y del Reglamento de la Ley N° 21.643, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- ii) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- iii) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- iv) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- v) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el Reglamento de la Ley N° 21.643.
- vi) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

d) Obligaciones Generales de las Personas Trabajadoras:

- i) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- ii) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- iii) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación, en la medida que no sea contrario a las directrices establecidas en el Reglamento de la Ley N° 21.643.
- iv) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

e) Derechos Generales de los Sindicatos y de las Asociaciones de Funcionarios:

- i) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que la Corporación elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del Reglamento de la Ley N° 21.643.
- ii) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sean parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del Reglamento de la ley N° 21.643.
- iii) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- iv) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

f) Obligaciones Generales de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744:

i) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.

ii) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.

iii) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

iv) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente protocolo, conforme a las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

III.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

El procedimiento aplicable a la investigación de actos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, será el siguiente, a saber:

I) DENUNCIA.

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante la Corporación o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

La Corporación o la Dirección del Trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias.

El ingreso de la Denuncia ante la Corporación de Desarrollo de La Reina, podrá verificarse por escrito, dirigido al correo electrónico denuncias.leykarin@corp-lareina.cl

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de solicitar fundadamente otro medio de notificación. En caso que la persona denunciante no corresponda a la afectada, debe indicar además dicha información y la 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 Corporación, indicar la relación que los vincula.

- d) Relación de los hechos que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar al Empleador y su RUT o, en su defecto, identificar al representante legal conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

En el caso que la denuncia se formule de manera verbal, ésta deberá presentarse ante la **Coordinadora de la Dirección Ejecutiva de la Corporación**, quien procurará satisfacer los requisitos ya establecidos.

II) RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

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

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante la Corporación, se deberá informar a la persona denunciante que la Corporación podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a la DT el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en ese mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación. En el caso de la Corporación, dichas personas son las que ejercen el cargo de:

- i) Director Ejecutivo;
- ii) Directora del Departamento Jurídico;
- iv) Director de Administración y Finanzas;
- v) Directora de Salud;
- vi) Directora de Educación y Jardines Infantiles;
- vii) Contralora; y
- viii) Jefatura de Recursos Humanos.

Cualquiera que sea la decisión que se adopte, la Corporación deberá informar por escrito a la parte denunciante.

En caso que la persona denunciante opte porque la investigación sea llevada a cabo de manera interna, la Coordinadora de la Dirección Ejecutiva pondrá en conocimiento de ello al Director Ejecutivo, solicitando la instrucción de la investigación respectiva y

en el caso del personal regido por el estatuto de atención primaria y estatuto docente, el respectivo sumario administrativo, acorde a las reglas de la Ley 21.643 y Ley 18.883, solicitud que en ningún caso podrá ser rechazada.

III) DESIGNACIÓN DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN.

En caso que se proceda mediante una investigación interna, el Director Ejecutivo deberá designar a una persona trabajadora o funcionario que ejerza el cargo de Investigador para estos efectos, a cuyo respecto no exista una relación de dependencia directa tanto con el denunciante como del denunciado, y que preferentemente cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación. Dicha designación, y la resolución que instruya la investigación o sumario administrativo, deberá ser notificada a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad del Investigador a cargo de la investigación, pudiendo solicitar su sustitución, circunstancia que el Director Ejecutivo decidirá mediante resolución fundada, pudiendo mantenerla o cambiarla. De lo anterior, deberá quedar registro en el expediente y en el Informe de la Investigación.

IV) ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO.

Aceptado el cargo de Investigador o de Fiscal en el caso de un sumario administrativo, éste deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán:

- La separación de los espacios físicos.
- La redistribución del tiempo de la jornada.
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone Asociación Chilena de Seguridad (Achs) llamando al 1404 opción 3 respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.
- Lo anterior, sin perjuicio de la facultad contemplada en el inciso primero del artículo 134 de la Ley N° 18.883, esto es, la suspensión y destinación provisoria del denunciado.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el Investigador o el Fiscal del sumario administrativo, podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas considerando las particularidades de cada caso.

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

V) REGLAS ESPECIALES DEL PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO

Una vez que se ordene el inicio de una investigación por los hechos denunciados, el procedimiento se regirá por las normas especiales establecidas en el presente protocolo:

- a) Luego de recepcionada la denuncia se tendrá 2 días hábiles para comunicar y dar aviso al investigador designado para que dé inicio al proceso investigativo
- b) El investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción del inicio que lo o la designa e instruye la investigación, para iniciar el proceso de admisibilidad que conlleva al trabajo investigativo.
- c) Una vez ratificada la denuncia, la o las personas denunciadas serán informadas del inicio de la investigación y dispondrán de tres días hábiles para efectuar sus descargos por escrito a contar del día siguiente a la fecha de notificación, la que deberá ser por correo electrónico, a falta de lo anterior podrá realizarse personalmente o carta certificada.
- d) El Investigador o el Fiscal del sumario administrativo, deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia laboral ejercida por externos y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el Reglamento de la Ley N° 21.643.
Sin perjuicio de lo anterior, el Investigador o el Fiscal, deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.
- e) El Investigador o el Fiscal deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.
- f) El investigador o el Fiscal citará a la persona denunciante a fin de que en entrevista personal o por medio de videoconferencia exponga al investigador el caso y sus circunstancias.
- g) De igual manera, el Investigador o el Fiscal deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes:

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

h) El denunciado o denunciada en su presentación, podrá acompañar documentos y solicitar prueba sobre los hechos materia de la investigación, la cual debe rendirse en un plazo de diez días hábiles.

La etapa indagatoria de la investigación no podrá extenderse más allá de 10 días hábiles administrativos, esto es, de lunes a viernes, excepto feriados, salvo las reglas derivadas de la Ley 18.883.

i) Concluida la etapa indagatoria, el Investigador o el Fiscal deberá de manera inmediata declarar cerrada la investigación y acto seguido y sin más trámite, formular cargos, si corresponde.

En caso que estime que los hechos denunciados no revistan el carácter de actos de acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo, deberá dictar la proposición de sobreseimiento.

Asimismo, conforme a los antecedentes recopilados, el investigador o el fiscal podrá generar el informe indicando la propuesta de acciones correctivas y/o sanciones según sea el caso.

j) Con todo el informe final de la investigación una vez cerrada la etapa indagatoria, deberá ser entregado a la Dirección Ejecutiva dentro de los plazos legales o como máximo 3 días hábiles antes de la fecha límite de 30 días contados desde que se tomó conocimiento de la denuncia por parte de la Corporación.

k) Conocido el informe el Director Ejecutivo, dictará la resolución que resuelve la investigación en el plazo de dos días hábiles, la cual será notificada al afectado de acuerdo con las reglas generales.

l) En el caso de la investigación por acoso sexual se garantizará que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

m) En este mismo caso, una vez dictada la resolución que afina el procedimiento o las conclusiones de la investigación, el Director Ejecutivo deberá informar a la Inspección del Trabajo de sus resultados y de la carpeta investigativa.

n) Si durante la investigación el Investigador o el Fiscal, determine medidas de resguardo, éstas serán esencialmente temporales y se mantendrán durante toda la etapa en que se extienda el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de las facultades de que goza la Corporación en conformidad con la legislación vigente.

o) En los procedimientos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo no procederá la suspensión de la investigación.

VI) AGRAVANTES.

Serán consideradas como agravantes:

1) La reiteración de la conducta, entendiéndose como tal el haber sido sancionado u sancionada previamente por cualquiera de las conductas descritas en el presente protocolo.

2) La existencia de asimetría de poder entre el afectado o afectada y denunciado o denunciada.

3) La existencia de dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

VII) SOBRESEIMIENTO.

En caso que el Investigador o el Fiscal estime que los hechos denunciados no revistan el carácter de actos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, deberá proponer el sobreseimiento de la investigación.

El Investigador y el Fiscal, en el evento de proponer el sobreseimiento, en su informe, deberá expresar:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la Corporación.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.

La propuesta de sobreseimiento será dirigida de inmediato al Director Ejecutivo, quien antes de aceptarla o rechazarla, la derivará de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

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

Por su parte, una vez transcurrido el plazo referido, con el pronunciamiento o no de la Dirección del Trabajo, el Director Ejecutivo deberá dictar resolución, rechazando o aceptando la proposición de sobreseimiento, no pudiendo aceptarla en caso que la Dirección del Trabajo formule reparos al informe.

VIII) FORMULACIÓN DE CARGOS Y VISTA DEL INVESTIGADOR O FISCAL.

En el caso que se estime la verosimilitud de los hechos denunciados, y que, en consecuencia, forme convicción respecto a la ocurrencia de actos que constituyen acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, formulará cargos en contra del denunciado(s), los que serán notificados por correo electrónico o bien por la forma solicitada por el denunciando al momento de prestar declaración.

El denunciado tendrá un plazo de 5 días hábiles administrativos (lunes a viernes, excepto festivos), para formular descargos, y en ese mismo acto, solicitar rendir prueba. En caso de necesitar rendir prueba, ésta deberá materializarse en el plazo de 2 días hábiles administrativos.

Formulados los descargos y rendida la eventual prueba; o bien transcurridos 5 días hábiles sin que se formulen descargos, el Investigador o el Fiscal deberá dictar su Vista, no más allá de 3 días hábiles administrativos, ya sea proponiendo a la Dirección Ejecutiva el sobreseimiento, o bien solicitando la aplicación de una medida disciplinaria.

La Vista del Investigador o del Fiscal, sea que proponga sobreseer o sancionar, deberá contener las siguientes menciones:

- a) Nombre y RUT de la Corporación.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas, las alegaciones planteadas y pruebas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando corresponda.

El Director Ejecutivo dentro del plazo de dos días de recibida la Vista del Investigador o del Fiscal, la remitirá de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de la Corporación, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones de la Vista del Investigador o Vista del Fiscal, remitida por el Director Ejecutivo, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Por su parte, una vez transcurrido el plazo referido, con el pronunciamiento o no de la Dirección del Trabajo, el Director Ejecutivo deberá dictar una resolución, rechazando o aceptando la proposición de sobreseimiento o de sanción, no pudiendo aceptar la de sobreseimiento en caso que la Dirección del Trabajo formule reparos al informe.

La resolución del Director Ejecutivo, aceptando la proposición del Investigador o Fiscal, deberá dictarse al día siguiente de la época indicada en el párrafo anterior, y notificada a los intervinientes en el plazo más inmediato.

IX) ADOPCIÓN DE MEDIDAS O SANCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR.

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

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

X) INVESTIGACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación de la Corporación, conforme a las directrices establecidas en el Reglamento de la Ley N° 21.643.

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, ésta deberá notificar a la Corporación dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo la Corporación adoptarlas inmediatamente una vez notificada, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El Informe de Investigación deberá ser notificado a la Corporación, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4° del Reglamento de la Ley N° 21.643.

IV.- MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES.

1) MEDIDAS CORRECTIVAS.

Las medidas correctivas que adopte la Corporación tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y

violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los trabajadores de la Corporación, considerando acciones tales como:

- Refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo;
- El otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran;
- La reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias; y
- Otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A d

el Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

2) SANCIONES Y SU IMPUGNACIÓN.

En caso de darse por acreditada alguna conducta de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse, al responsable, alguna de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno que contemplan:

- a) Amonestación verbal, con registro escrito
- b) Amonestación escrita con copia a la carpeta personal y a la DT
- c) Multa, que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor(a);
- d) Término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, la Corporación deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

En el caso de los funcionarios de salud y de educación, la sanción se aplicará de conformidad a las disposiciones de sus respectivos estatutos.

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuanime severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran en los hechos.

La persona trabajadora sancionada con el despido o destitución podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el Informe de la Corporación o de la Dirección del Trabajo que motivaron dicha sanción.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación de la Corporación de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

V.- DE LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL “VIOLENCIA EN EL TRABAJO”.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios, proveedores del servicio, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante la Corporación o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las reglas establecidas respecto a la investigación y sanción de actos de acoso sexual y laboral señaladas precedentemente.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo la Corporación proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del Reglamento de la Ley N° 21.643, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por la Corporación en relación con la causa que generó la denuncia.

En el caso, que el denunciante sea un trabajador, funcionario o prestador de servicios perteneciente a un establecimiento de salud, se deberá informar en la plataforma dispuesta por el Servicio de Salud para las agresiones externas.

VI.- PRESTADORES DE SERVICIOS A HONORARIOS.

Los contratos a honorarios que celebre la Corporación deberán contener la obligación que se impone al prestador o prestadora de servicios, de respetar el principio de probidad administrativa y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, reguladas en este protocolo, el que se entenderá formar parte integrante del respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos denunciados.

De acreditarse conductas constitutivas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, imputable al prestador o prestadora de servicios a honorarios, constituirá un incumplimiento grave del contrato, dando derecho a la Corporación para ponerle término anticipado, sin declaración judicial alguna, debiendo liquidar los servicios ejecutados hasta dicho momento, sin perjuicio de su facultad de hacer efectivas las responsabilidades legales que de ello se deriven.

VII.- DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO.

Se deberá respetar la confidencialidad de la información en cada medida o decisión adoptada durante la aplicación del presente protocolo, así como en el desarrollo de la eventual investigación a que diere lugar. Este deber se extenderá, particularmente, respecto a la identidad del o la denunciante, del denunciado o denunciada, de la persona afectada y de aquellas que tengan conocimiento de los hechos.

Asimismo, toda persona trabajadora de la Corporación que tenga participación o intervenga en las actuaciones contempladas en el presente protocolo o en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyeran en esta materia, tendrán la obligación de observar el deber de confidencialidad del presente artículo y de resguardar el debido respeto a la intimidad que asisten al o a la denunciante, al denunciado o denunciada, a la persona afectada y a las personas que tuvieren conocimiento de los hechos, así como el secreto de la investigación cuando corresponda.

VIII.- PROHIBICION DE REPRESALIA.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados.

En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el procedimiento investigativo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en el presente instrumento.

IX.- ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO.

Las personas que intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, deben estar capacitadas en igualdad de género y ser reconocidas por los y las trabajadoras en este aspecto. Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias. En los planes de prevención la Corporación podrá informar, sensibilizar y capacitar al personal en todo lo relativo a la igualdad de género y fomentar de manera explícita y permanente la adhesión de la Corporación a este principio.

X.- DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en los procedimientos investigativos establecidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad la Corporación, a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan, incluida la del término del contrato o destitución según sea el caso.

XI. VIGENCIA

El presente protocolo comenzará a regir a contar de la fecha que establezca la respectiva resolución que aprueba éste. El cual deberá ser incorporado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Corporación.

Los procedimientos investigativos por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que se hubieren iniciado con anterioridad a la entrada en vigor del presente protocolo continuarán sustanciándose conforme a las reglas vigentes a la fecha de su instrucción.

For. Luis L.



APRUEBA POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO DE LA REINA.

RESOLUCIÓN N°: 256/2024

La Reina, 24 de julio de 2024.

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 32 N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en el decreto supremo N° 2.421, de 1964, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Contraloría General de la República; en la ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; en el decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso; la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 18.883, que establece el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; la Ley N° 19.070 que establece el estatuto para los Profesionales de la Educación; la ley N° 21.109 que establece el estatuto de los Asistentes de la Educación de los Servicios Locales; la ley N° 19.378 que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; Resolución Exenta N°370 del 14 de abril de 2021 del Servicio de Salud Metropolitano Oriente; el Decreto número 317 de fecha 23 de abril de 1984 del Ministerio de Justicia, Subsecretaría de Justicia, que concede la personalidad jurídica y aprueba estatutos a la Corporación de Desarrollo de La Reina; Decreto con Fuerza de Ley 1-3063 de 1979 del Ministerio del Interior que reglamenta aplicación del inciso Segundo del artículo 38° del Decreto Ley número 3.063 de 1979; las facultades conferidas en virtud del Acta de Directorio de fecha 17 de mayo de 2018, reducida a escritura pública con fecha 04 de junio de 2018 ante Notario Público de la 67° Notaría de Santiago don Sergio Jara Catalán, inscrita en Repertorio N° 1847/2018;



CONSIDERANDOS:

1. La Corporación de Desarrollo de La Reina, es una persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, que se rige por las disposiciones contenidas en el decreto con Fuerza de Ley N° 3063 de 1980 del Ministerio del Interior y que tiene entre sus objetivos la administración y operación de los servicios de educación, salud y atención de menores que hayan sido traspasado por la Ilustre Municipalidad de la Reina.

2. Que, en diciembre de 2023 se promulgó la ley N° 21.643 que modificó 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, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención, y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado.

3. Que, la ley N° 21.643 estableció en su artículo 211-B la dictación de un reglamento por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, el cual establece las directrices a las que deberán ajustarse los procedimientos de investigación de casos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

4. Que, mediante el Decreto N° 21 de fecha 26 de mayo de 2026, se aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

5. Que, conforme lo previsto en el Dictamen N° E516610 de fecha 19 de julio de 2024, Contraloría General de la República, imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 - Ley Karin- introdujo en las leyes N° 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

6. Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 de la ley N° 18.575, los órganos de la Administración del Estado deberán contar con una política de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

7. En cuanto a la vigencia de la aludida Ley N° 21.643, mediante lo dispuesto en su artículo primero transitorio, la citada ley indica que ésta entrará en vigor el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 1 de agosto del año 2024.



8. En ese sentido, esta Corporación de Desarrollo, debe dar estricto cumplimiento a lo establecido en la normativa precedentemente señalada, dictando para tales efectos la política y protocolos que la ley establece en la materia.

9. En ese orden de ideas, resulta necesario implementar un documento que entregue las orientaciones necesarias y determine las acciones pertinentes en materia de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, que promueva el buen trato, los ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, considerando las acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo de la Corporación de Desarrollo de la Reina.

10. Que, en virtud de los antecedentes señalados y en uso de mis facultades;

RESUELVO:

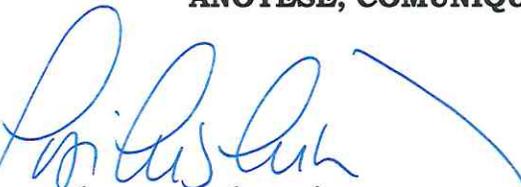
1. **Apruébese**, la política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la Corporación de Desarrollo de La Reina, la cual forma parte integrante del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, ambos de la Corporación de Desarrollo de La Reina, a contar de la fecha del presente acto, la cual forma parte integrante del presente acto administrativo.

2. **Remítase** copia de la presente resolución a las Direcciones de la Corporación de Desarrollo de La Reina.

3. **Infórmese**, la presente resolución a los Directores y Directoras de la Corporación de Desarrollo de La Reina.

4. **Publíquese**, el protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual de la Corporación de Desarrollo de La Reina, en la página web de esta Corporación.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE.


JOSÉ LUIS LEÓN MÁRQUEZ
DIRECTOR EJECUTIVO

CORPORACIÓN DE DESARROLLO DE LA REINA



APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO DE LA REINA.

RESOLUCIÓN N°: 257/2024

La Reina, 24 de julio de 2024.

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 32 N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en el decreto supremo N° 2.421, de 1964, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Contraloría General de la República; en la ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; en el decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso; la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 18.883, que establece el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; la Ley N° 19.070 que establece el estatuto para los Profesionales de la Educación; la ley N° 21.109 que establece el estatuto de los Asistentes de la Educación de los Servicios Locales; la ley N° 19.378 que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; Resolución Exenta N°370 del 14 de abril de 2021 del Servicio de Salud Metropolitano Oriente; el Decreto número 317 de fecha 23 de abril de 1984 del Ministerio de Justicia, Subsecretaría de Justicia, que concede la personalidad jurídica y aprueba estatutos a la Corporación de Desarrollo de La Reina; Decreto con Fuerza de Ley 1-3063 de 1979 del Ministerio del Interior que reglamenta aplicación del inciso Segundo del artículo 38° del Decreto Ley número 3.063 de 1979; las facultades conferidas en virtud del Acta de Directorio de fecha 17 de mayo de 2018, reducida a escritura pública con fecha 04 de junio de 2018 ante Notario Público de la 67° Notaría de Santiago don Sergio Jara Catalán, inscrita en Repertorio N° 1847/2018;



CONSIDERANDOS:

1. La Corporación de Desarrollo de La Reina, es una persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, que se rige por las disposiciones contenidas en el decreto con Fuerza de Ley N° 3063 de 1980 del Ministerio del Interior y que tiene entre sus objetivos la administración y operación de los servicios de educación, salud y atención de menores que hayan sido traspasado por la Ilustre Municipalidad de la Reina.

2. . Que, en diciembre de 2023 se promulgó la ley N° 21.643 que modificó 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, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención, y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado.

3. Que, la ley N° 21.643 estableció en su artículo 211-B la dictación de un reglamento por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, el cual establece las directrices a las que deberán ajustarse los procedimientos de investigación de casos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

4. Que, mediante el Decreto N° 21 de fecha 26 de mayo de 2026, se aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

5. Que, conforme lo previsto en el Dictamen N° E516610 de fecha 19 de julio de 2024, Contraloría General de la República, imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 - Ley Karin- introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

6. Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 de la ley N° 18.575, los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

7. En cuanto a la vigencia de la aludida Ley N° 21.643, mediante lo dispuesto en su artículo primero transitorio, la citada ley indica que ésta entrará en vigor el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 1 de agosto del año 2024.

8. En ese sentido, esta Corporación de Desarrollo, debe dar estricto cumplimiento a lo establecido en la normativa



precedentemente señalada, dictando para tales efectos la política y protocolos que la ley establece en la materia.

9. En ese orden de ideas, resulta necesario implementar un documento que entregue las orientaciones necesarias y determine las acciones pertinentes en materia de prevención de la violencia en el trabajo; el acoso laboral y sexual, que promueva el buen trato, los ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, considerando las acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo de la Corporación de Desarrollo de la Reina.

10. Que, en virtud de los antecedentes señalados y en uso de mis facultades;

RESUELVO:

1. **Apruébese**, el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la Corporación de Desarrollo de La Reina, el cual forma parte integrante del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de dicha Corporación, el cual forma parte integrante del presente acto administrativo.

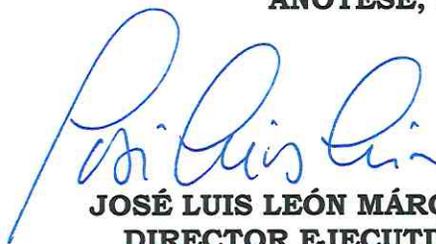
2. La vigencia del presente protocolo comenzará a regir a contar del 01 de agosto de 2024, conforme lo previsto en la Ley N° 21.643.

3. **Remítase** copia de la presente resolución a las Direcciones de la Corporación de Desarrollo de La Reina.

4. **Infórmese**, la presente resolución a los Directores y Directoras de la Corporación de Desarrollo de La Reina.

5. **Publíquese**, el protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual de la Corporación de Desarrollo de La Reina, en la página web de esta Corporación.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE.



**JOSÉ LUIS LEÓN MÁRQUEZ
DIRECTOR EJECUTIVO
CORPORACIÓN DE DESARROLLO DE LA REINA**



APRUEBA PROTOCOLO ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO DE LA REINA.

RESOLUCIÓN N°: 269/2024

La Reina, 31 de julio de 2024.

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 32 N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en el decreto supremo N° 2.421, de 1964, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Contraloría General de la República; en la ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; en el decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso; la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 18.883, que establece el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; la Ley N° 19.070 que establece el estatuto para los Profesionales de la Educación; la ley N° 21.109 que establece el estatuto de los Asistentes de la Educación de los Servicios Locales; la ley N° 19.378 que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; Resolución Exenta N°370 del 14 de abril de 2021 del Servicio de Salud Metropolitano Oriente; el Decreto número 317 de fecha 23 de abril de 1984 del Ministerio de Justicia, Subsecretaría de Justicia, que concede la personalidad jurídica y aprueba estatutos a la Corporación de Desarrollo de La Reina; Decreto con Fuerza de Ley 1-3063 de 1979 del Ministerio del Interior que reglamenta aplicación del inciso Segundo del artículo 38° del Decreto Ley número 3.063 de 1979; las facultades conferidas en virtud del Acta de Directorio de fecha 17 de mayo de 2018, reducida a escritura pública con fecha 04 de junio de 2018 ante Notario Público de la 67° Notaría de Santiago don Sergio Jara Catalán, inscrita en Repertorio N° 1847/2018;

CONSIDERANDOS:

- 1.** La Corporación de Desarrollo de La Reina, es una persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, que se rige por las disposiciones contenidas en el decreto con Fuerza de Ley N° 3063 de 1980 del Ministerio del Interior y que tiene entre sus objetivos la administración y operación de los servicios de educación, salud y atención de menores que hayan sido traspasado por la Ilustre Municipalidad de la Reina.
- 2.** . Que, en diciembre de 2023 se promulgó la ley N° 21.643 que modificó 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, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención, y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado.
- 3.** Que, la ley N° 21.643 estableció en su artículo 211-B la dictación de un reglamento por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, el cual establece las directrices a las que deberán ajustarse los procedimientos de investigación de casos de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- 4.** Que, mediante el Decreto N° 21 de fecha 26 de mayo de 2026, se aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- 5.** Que, conforme lo previsto en el Dictamen N° E516610 de fecha 19 de julio de 2024, Contraloría General de la República, imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 - Ley Karin- introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- 6.** Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 de la ley N° 18.575, los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo prevenir y sancionar dichas conductas, fomentando ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales. Asimismo, resulta conveniente adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente laboral de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos espacios de trabajo.

7. En cuanto a la vigencia de la aludida Ley N° 21.643, mediante lo dispuesto en su artículo primero transitorio, la citada ley indica que ésta entrará en vigor el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 1 de agosto del año 2024.

8. En ese sentido, esta Corporación de Desarrollo, debe dar estricto cumplimiento a lo establecido en la normativa precedentemente señalada, dictando para tales efectos un protocolo de investigación que la ley establece en la materia.

9. En ese orden de ideas, resulta necesario implementar un documento que entregue las orientaciones necesarias y determine las acciones pertinentes en materia de prevención y sanción de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, que promueva el buen trato, los ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, considerando las acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo de la Corporación de Desarrollo de la Reina.

10. Que, en virtud de los antecedentes señalados y en uso de mis facultades;

RESUELVO:

1. **Apruébase**, el protocolo especial de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la Corporación de Desarrollo de La Reina, el cual forma parte integrante del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de dicha Corporación, el cual forma parte integrante del presente acto administrativo.

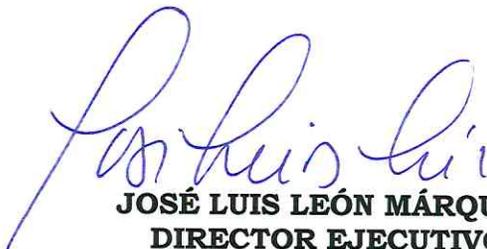
2. La vigencia del presente protocolo comenzará a regir a contar del 01 de agosto de 2024, conforme lo previsto en la Ley N° 21.643.

3. **Remítase** copia de la presente resolución a las Direcciones de la Corporación de Desarrollo de La Reina.

4. **Infórmese**, la presente resolución a los Directores y Directoras de la Corporación de Desarrollo de La Reina.

5. Publíquese, el protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual de la Corporación de Desarrollo de La Reina, en la página web de esta Corporación.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE.


JOSÉ LUIS LEÓN MÁRQUEZ
DIRECTOR EJECUTIVO
CORPORACIÓN DE DESARROLLO DE LA REINA




CCHG

FLUJOGRAMA DE DENUNCIA

