



# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

**SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA**

SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA | Avda. Providencia 1208, oficina 207.  
Providencia, Santiago, Chile

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

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

### 1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se basa en 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 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”*.

Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia 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. Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** asume su

responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** como los trabajadores se comprometen a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** los incorporará en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Los trabajadores, por su parte, apoyarán al empleador en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### **3. Alcance**

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, gerentes o directores de **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA**, en todas sus dependencias, obras o faenas, independientemente de su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, así como a alumnos en práctica.

### **4. Definiciones**

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- a. Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Ejemplos de acoso sexual incluyen:

- i. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos sin el consentimiento del destinatario.
- ii. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- iii. Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- iv. Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, incluyendo roces, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- v. Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

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

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

Ejemplos de acoso laboral incluyen:

- i. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- ii. Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- iii. Uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- iv. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- v. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- vi. Obligar a un trabajador o a una trabajadora a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- vii. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- viii. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- ix. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- x. 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.

**c. Violencia en el trabajo ejercida 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 incluyen:

- i. Gritos o amenazas.
- ii. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- iii. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- iv. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- v. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

**d. Incivismo y sexismo:** Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género. A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexismo, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral. El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

- i. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- ii. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- iii. Respetar 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.
- iv. 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.

El sexismo es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil incluyen:

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- i. Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- ii. Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- iii. Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento

inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

**SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>

y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

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

### *a) Personas trabajadoras.*

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

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

*b) Entidades empleadoras.*

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

**7. Organización para la gestión del riesgo.**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participa el la gerencia de **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA**, para organizar la gestión del riesgo de acoso y violencia, liderado por la gerente general, doña Gilda Pino Garrido, asesorada por los abogados de la empresa.

Es responsabilidad de la entidad empleadora, a través de la gerencia general, , la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a su gerente general doña Gilda Pino Garrido de **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA**,

[gpino@serviciosgeomaticos.cl](mailto:gpino@serviciosgeomaticos.cl) - +56 9 92204717

Para los efectos del monitoreo y seguimiento de las medidas establecidas en el presente protocolo se encargará su gestión a la Gerencia General.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas y el responsable de la organización y seguimiento de las actividades de capacitación será la Gerencia General.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Gerencia General al correos electrónicos [gpino@serviciosgeomaticos.cl](mailto:gpino@serviciosgeomaticos.cl) o al número de teléfono +56 9 92204717

Respecto de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en régimen de subcontratación, **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

| Nombre del participante | Cargo | Correo electrónico |
|-------------------------|-------|--------------------|
|-------------------------|-------|--------------------|

Gilda Pino Garrido                      Gerente General

Graciela Águila                      Office Manager

Oscar Rodríguez Baeza              Abogado

Al estar constituida la empresa por menos de 10 trabajadores, no existe comité paritario y por lo mismo, no existe participación de dicho órgano.

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

## II.        *POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.*

**SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

**SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

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

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

La política se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras mediante el desarrollo de capacitaciones, entrega de información por escrito y charlas del sistema integrado de gestión, tal y como se señalará a continuación en el numeral 2 titulado medidas para la prevención.

### **1. Identificación de los factores de riesgo.**

Se han identificado 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 las conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, para ello se han analizado los resultados de la aplicación del cuestionario Pauta Sugerida para la Evaluación de Riesgos Psicosociales y Violencia y Acoso en el Trabajo y Establecimiento de Medidas Preventivas en Empresas con Menos de 10 Trabajadores incorporado en el anexo 54 de la circular de la SUSESO, de fecha 7 de junio de 2024, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; y las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa.

La gestión de identificación de riesgos se realizará a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM en caso de que la empresa incorpore mas trabajadores o a través de la Pauta Sugerida para la Evaluación de Riesgos Psicosociales y Violencia y Acoso en el Trabajo y Establecimiento de Medidas Preventivas en Empresas con Menos de 10 Trabajadores, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia

presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de la Gerencia General de la empresa.

Se han identificados los siguientes factores de riesgo:

- i. Carga de trabajo (sobrecarga);
- ii. Falta de reconocimiento al esfuerzo;
- iii. Problemas de delimitación en los tiempos destinados a cada proyecto.

En la identificación de los riesgos antes señalados se tomó en consideración los resultados de la Pauta Sugerida para la Evaluación de Riesgos Psicosociales y Violencia y Acoso en el Trabajo y Establecimiento de Medidas Preventivas en Empresas con Menos de 10 Trabajadores, así como también, las particularidades del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza de los servicios.

Los riesgos identificados se han consignado en las respectivas matrices de riesgo de la empresa, cuyo contenido se difundirá a los trabajadores y trabajadoras de **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** al tenor de lo dispuesto en el Sistema Integrado de Gestión y mediante los instrumentos que contempla dicho sistema.

## **2. Medidas para la prevención**

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

En particular se adoptarán las siguientes medidas:

- a. En el plazo de tres meses desde la entrada en vigencia de la ley 21.643, se procederá a realizar las siguientes actividades de capacitación destinadas a

dar a conocer la ley, el presente protocolo, los canales de denuncia y el procedimiento de denuncia e investigación:

- i. Se realizará una capacitación a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, en forma telemática o presencial, con presentación audiovisual, realizada por expertos externos a la empresa, dejando constancia de la asistencia en un acta. Dichas capacitaciones versaran sobre el contenido de la ley, del presente protocolo, de los canales de denuncia y del procedimiento de denuncia e investigación;
- ii. Se realizará una charla integral de las contenidas en el Sistema integrado de gestión de la empresa, dentro del primer mes de vigencia de la ley, dejando constancia de la asistencia en un acta, y versará sobre el contenido de la ley, del presente protocolo, de los canales de denuncia y del procedimiento de denuncia e investigación;
- iii. Se enviará por correo electrónico a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa un folleto informativo, especialmente confeccionado al efecto, que versará sobre el contenido de la ley, del presente protocolo, de los canales de denuncia y del procedimiento de denuncia e investigación;
- iv. Se realizará una capacitación especial a todos los trabajadores de la empresa, respecto de la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, de su contenido de los hechos que pueden ser denunciados, y de los canales de denuncia. Dicha capacitación se realizará en forma telemática o presencial y se entregará al finalizar un folleto explicativo sobre el tema tratado, dejando constancia de la asistencia en un acta.

- b. Luego de transcurrido el plazo de tres meses contados desde la entrada en vigencia de la ley 21.643 se realizarán las siguientes actividades de capacitación:
- i. Se incluirán los temas relativos a la ley 21.643 y su aplicación en las charlas integrales y demás charlas y actividades de capacitación del sistema integrado de gestión de la empresa, de forma de capacitar en forma continua e incremental a los trabajadores respecto de los riesgos y medidas de prevención, investigación y sanción de la ley 21.643;
  - ii. Se realizará una capacitación presencial o a través de medios tecnológicos, a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, con presentación audiovisual, realizada por expertos externos a la empresa, dejando constancia de la asistencia en un acta. Dicha capacitación versará sobre el contenido de la ley, del presente protocolo, de los canales de denuncia y del procedimiento de denuncia e investigación;
  - iii. Se realizará una capacitación especial dirigida a las jefaturas de la empresa, en formato presencial o telemático, respecto de la importancia del buen trato y de las medidas prácticas para lograr un ambiente de trabajo libre de violencia y compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

Estas medidas se revisarán en el plazo de 1 año, contado desde la entrada en vigencia de la ley 21.643, y su control y carta Gantt se llevará por la Gerencia General.

El programa de trabajo antes señalado se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras por correo electrónico, señalando las fechas en que se realizarán las actividades, cuando ello corresponda,

Para los efectos de resolver duda o recibir sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Gerencia General correos electrónicos [gpino@serviciosgeomaticos.cl](mailto:gpino@serviciosgeomaticos.cl) o al número de teléfono +56 9 92204717

### **3. Mecanismos de seguimiento**

**SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA**, con la participación de la Gerencia General 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 en caso de que la empresa incorpore a más trabajadores o bien a través de la Pauta Sugerida para la Evaluación de Riesgos Psicosociales y Violencia y Acoso en el Trabajo y Establecimiento de Medidas Preventivas en Empresas con Menos de 10 Trabajadores, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al correo electrónico [gpino@serviciosgeomaticos.cl](mailto:gpino@serviciosgeomaticos.cl).

Para los efectos de facilitar la comprensión del seguimiento de las medidas implementadas se incorporará en el informe el siguiente recuadro que contendrá las medidas prevista y la información respecto de si se ha dado o no cumplimiento a dicha medida en el plazo y en la forma, y las posibles mejoras que puedan realizarse en caso de que corresponda.

|                             |                      |
|-----------------------------|----------------------|
| EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO | MEJORA A IMPLEMENTAR |
| Se cumple                   |                      |
| No se cumple                |                      |

#### 4. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

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

#### 5. Obligación de información semestral

**SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** informará semestralmente a sus Trabajadores y Trabajadoras sobre el canal de denuncias de la empresa, los canales de denuncias por incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

Dicha información semestral se realizará mediante un correo electrónico dirigido al correo informado por los trabajadores y trabajadoras en sus respectivos contratos de trabajo o anexo de contrato de trabajo.

Respecto de los trabajadores que no hayan informado un correo electrónico se les informará por escrito, dejándose constancia escrita de la recepción de la información.

Asimismo, se informará semestralmente a los trabajadores y trabajadoras sobre el canal de denuncias, los canales de denuncias por incumplimientos relativos a la

prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social, mediante una publicación que se realizará en el diario mural de cada obra.

La información que se entregará contendrá las distintas vías o canales de denuncia y acceso, con indicación de los números telefónicos, portales web y correos electrónicos, en caso de ser procedente, dependiendo de las herramientas informáticas de que disponga cada institución en particular.

## **6. Canal de denuncias**

**SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** mantiene un canal de denuncias donde los trabajadores pueden denunciar conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, e incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Para los efectos de recibir las denuncias **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** ha constituido un comité especial, denominado **Comité de recepción e investigación de denuncias**, integrado por las siguientes personas:

- Gerente General - Gilda Pino

[gpino@serviciosgeomaticos.cl](mailto:gpino@serviciosgeomaticos.cl) - +56 9 92204717

- Office Manager – Graciela Águila

[gaguila@serviciosgeomaticos.cl](mailto:gaguila@serviciosgeomaticos.cl) – +56 9 73889826

- Abogado – Oscar Manuel Rodríguez Baeza

[oscar@m-rcalegal.cl](mailto:oscar@m-rcalegal.cl) - +56 9 9330 2594

Recibirán las denuncias que se presentan por trabajadores y trabajadoras de **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** uno cualquiera de los miembros del **Comité de recepción e investigación de denuncias** en el correo [contacto-empleados@serviciosgeomaticos.cl](mailto:contacto-empleados@serviciosgeomaticos.cl) y en el teléfono +56 9 92204717.

La denuncia se podrá a realizar, por parte de la persona afectada, a cualquiera de los miembros del Comité, antes individualizados.

Los miembros del Comité recibirán las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y orientarán a los o las denunciantes respecto del proceso de denuncia, investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, al tenor de las normas que se contienen a continuación en el Protocolo de investigación y sanción de conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

### *III. PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO*

Todo trabajador o trabajadora de la empresa que considere ser objeto de conductas que puedan ser constitutivos de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, tiene derecho a denunciarlo, por escrito o de manera verbal, directamente a la Empresa o a la Inspección del Trabajo conforme se indicara más adelante. En caso de que se denuncie una conducta de acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo, la empresa adoptará todas las medidas destinadas a su investigación, así como las medidas de resguardo y sanción de la conducta denunciada.

#### **1. Principios del procedimiento.**

Los procedimientos de investigación deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

- a. **Perspectiva de género:** deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudieren

existir y que pudiesen afectar el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleado u ocupación.

- b. **No discriminación:** el procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- c. **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente 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:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el

proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

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

procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

- i. **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

## 2. Definiciones

Para los efectos del presente protocolo y su aplicación, se entenderá por:

- a. **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- b. **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- c. **Acoso laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- d. **Acoso sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

- e. **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- f. **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- g. **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

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

- a. **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b. **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c. **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su

posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- d. **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

### **3. Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**

Los Participantes o Intervinientes en el procedimiento son 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 a este reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.

c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.

d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán las siguientes obligaciones:

a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.

b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.

c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.

d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:

a) 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.

b) 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 presente reglamento.

c) 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.

d) 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 reglamento.

e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.

f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.

g) 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.

h) 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 en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

i) 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.

j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.

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

l) 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.

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

n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.

o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Las organizaciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.

b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.

c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

Los organismos administradores de la ley N° 16.744 tendrán las siguientes obligaciones:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

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

#### **4. La denuncia**

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

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

**SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** mantiene un canal de denuncias donde los trabajadores pueden denunciar conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el

trabajo, e incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Para los efectos de recibir las denuncias **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** ha constituido un comité especial, denominado **Comité de recepción e investigación de denuncias**, integrado por tres personas, señores Gilda Pino, gerente general, Graciela Aguila, Office Manager y Oscar Rodríguez, Abogado.

Recibirán las denuncias que se presentan por trabajadores y trabajadoras de **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA** uno cualquiera de los miembros del **Comité de recepción e investigación de denuncias** en el correo [contacto-empleados@serviciosgeomaticos.cl](mailto:contacto-empleados@serviciosgeomaticos.cl) y en el teléfono +56 9 92204717

La denuncia se podrá a realizar, por parte de la persona afectada, a cualquiera de los miembros del Comité, antes individualizados.

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 lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar 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 empresa, 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 a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al

representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

Al momento de recibir una denuncia ya sea por el empleador 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 de que la persona afectada denuncie mediante el canal de denuncias de **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA**, ante el **Comité de recepción e investigación de denuncias**, dicho Comité, a través de la persona que reciba la denuncia, velará por dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, y entregará información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la persona del **Comité de recepción e investigación de denuncias** que la recibe levantará 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.

Recibida la denuncia por el canal de denuncias de **SERVICIOS GEOMÁTICOS SPA**, por alguna de las personas que conforman el **Comité de recepción e investigación de denuncias**, se informará a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.

En el caso de la primera opción, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este 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 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el **Comité de recepción e investigación de denuncias** deberá informar por escrito a la parte denunciante.

## **5. Las medidas de resguardo**

Una vez recibida la denuncia, el empleador, a través del **Comité de recepción e investigación de denuncias**, 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, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

En caso de adoptarse alguna otra medida distinta de las antes enumeradas, por exigirlo así las particularidades de los hechos denunciados, el empleador a través del **Comité de recepción e investigación de denuncias**, podrá adoptar otras medidas que estén dentro de su potestad de mando o dirección y *ius variandi*, al tenor de lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, siempre respetando los derechos laborales y garantías constitucionales del trabajador o trabajadora denunciados.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador, a través del **Comité de recepción e investigación de denuncias**, podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

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

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.

El Comité deberá tomar todos los resguardos necesarios para proteger la privacidad y la honra de todos los involucrados en la investigación.

## **6. El procedimiento de investigación realizado por el empleador**

En el mismo acto de inicio de la investigación el **Comité de recepción e investigación de denuncias** designará a la persona a cargo de la investigación, la que podrá ser uno de los miembros de dicho Comité o un tercero externo a la empresa, dependiendo de la gravedad de los hechos y de otras condiciones de la denuncia que apreciará en Comité mediante resolución por escrito y fundada.

La persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.

c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.

d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.

f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el Comité decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo de 3 días a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

No existirá un control de admisibilidad de la denuncia presentada por la víctima, excepto en lo referente a la corrección de una denuncia inconsistente, en los términos antes señalados.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación 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.

Para estos efectos, la persona a cargo de la investigación informará a los intervinientes de los distintos medios de prueba que están a disposición para los efectos de fundamentar sus dichos, en particular les informará que en el

procedimiento pueden presentarse documentos de toda clase, ya sea documentos escritos, audiovisuales, o comunicaciones electrónicas, testigos y testimonios.

También les informará a los intervinientes de los plazos para presentar los medios de prueba y de los días y hora en que se recibirán los testigos y testimonios que se deseen aportar a la causa.

De lo anterior se dejará constancia escrita en el proceso.

El investigador le hará presente a los intervinientes respecto de la necesidad de respetar los derechos fundamentales de los otros intervinientes a la hora de recoger información relevante en el proceso de investigación y de los diversos delitos relacionados con la privacidad de los intervinientes.

En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación 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.

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.

b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.

c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido 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.

i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el reglamento interno, de acuerdo con lo que se norma a continuación respecto de las sanciones.

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

El **Comité de recepción e investigación de denuncias** dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones 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 del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el Comité, quien deberá notificarlo mediante correo electrónico a la persona afectada, denunciante y denunciada.

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

## **7. El procedimiento de investigación realizado por 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 del empleador, conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento.

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas

inmediatamente una vez notificado, 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 al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo.

## **8. De las sanciones**

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que podrán ser aplicadas, sin que constituya un orden de prelación, son:

- a. Amonestación verbal al Trabajador o Trabajadora acosador(a) sexual o laboral;
- b. Amonestación escrita al Trabajador o Trabajadora acosador(a) sexual o laboral;
- c. Descuento del 25% de la remuneración mensual del Trabajador o Trabajadora acosador(a) sexual o laboral.
- d. Terminación del contrato de trabajo por conductas de acoso sexual o por conductas de acoso laboral, atendido lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b) o f), del Código del Trabajo, según corresponda.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos

en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

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

Cuando se determine en el informe final que procede la adopción de medidas correctiva, el Comité informará al Gerente de Recursos Humanos por correo electrónico de la necesidad de adoptar una o más medidas correctivas para los efectos de su implementación.

El Comité realizará el seguimiento de la adopción e implementación de las medidas correctivas que se proponga al Gerente de Recursos Humanos.

Las medidas correctivas tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, para los efectos de evitar su repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el 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 empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del 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 y siguientes del Código del Trabajo.

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 el Comité proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

**9. De las medidas correctivas cuando la investigación versa sobre conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.**

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 clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, y el informe de investigación determine la necesidad de adoptar medidas correctivas, el Comité informará al Gerente de Recursos Humanos por correo electrónico de la o las medidas correctivas indicadas en el informe para los efectos de su implementación.

El Comité realizará el seguimiento de la adopción e implementación de las medidas correctivas que se proponga al Gerente de Recursos Humanos.

Las medidas correctivas tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, para los efectos de evitar su repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el 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 empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del 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 y siguientes del Código del Trabajo.

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 el Comité proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

En caso de que la empresa reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador (contratista o EST), deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento (empleador del trabajador o a la Dirección del Trabajo).

#### **10. Denuncia involucra a trabajadores de distintas empresas.**

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente procedimiento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo dispone el Decreto 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.