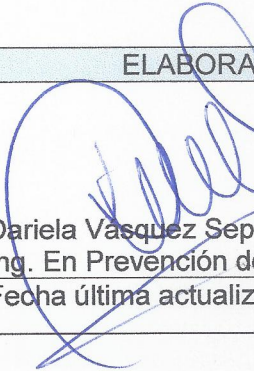




CORPORACIÓN EDUCACIONAL  
COLEGIO CONCEPCIÓN - ÑUBLE

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO CONCEPCIÓN-  
ÑUBLE

| ELABORA                                                                                                                                                                                            | REVISAR                                                                                                | APRUEBA                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Dariela Vasquez Sepúlveda<br>Ing. En Prevención de riesgos<br>Fecha última actualización: noviembre de 2025 | <br>Hugo Jara Lipan | <br>Roberto Furest Guarda<br>Representante Legal<br>Versión: 02 |



## OBJETIVO

El presente procedimiento tiene por objetivo, el comunicar y facilitar la comunicación respecto a cómo proceder en situaciones en que se presente alguna denuncia de acoso laboral y/o sexual o de violencia en el trabajo.

Además, esta es consciente de la relevancia de que las relaciones laborales se basen en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona, y tomando en cuenta la perspectiva de género que debe tener el trato de estas materias. Se hace presente que en aquello que no esté regulado en el presente procedimiento y sólo en aquello que no se contraponga con las disposiciones del presente procedimiento, regirá lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad respectivo y en el protocolo de la ley 21.643.

## 1. ALCANCE

Este Procedimiento aplica a todos los colaboradores de la Corporación Educacional Colegio Concepción Ñuble, incluyendo personal contratado de forma indefinida, empresas contratistas o sub contratistas. También aplica a personas vinculadas con la Corporación Educacional Colegio Concepción Ñuble mediante un convenio de alumno en práctica.

### a) Documentos Relacionados.

Formulario ingreso de denuncia.

### b) Definiciones.

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

- **Acoso Sexual:** Aquel 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.
- **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.
- **Violencia en el Trabajo:** Es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.





## 2. DEFINICIONES

**Definición de conceptos y actores claves para efectos de este procedimiento:**

- **Denunciante:** persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Denunciado/a:** persona trabajadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo
- **Denuncia:** documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

**Definición de principios que rigen este procedimiento:**

**Perspectiva de Género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

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

**No revictimización o no victimización secundaria:** 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.

**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.





**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.

**Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

**Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas 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.

**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.

**Idoneidad:** Las personas que integren la comisión investigadora deben tener las habilidades necesarias para una investigación responsable.

**La presunción de inocencia:** Nadie será tratado como culpable sin pruebas legales de su culpabilidad.

**Responsabilidad:** Las denuncias deben realizarse de manera seria y fundada. En caso de comprobarse que una denuncia es falsa, se aplicarán las sanciones correspondientes establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, una vez finalizado el proceso de investigación.

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

**Prevención:** Cualquier conducta que pueda atentar a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el objetivo de prevenir y resguardar un espacio libre de hostigamiento, discriminación arbitraria y/o violencia por cualquiera de las razones señaladas en el artículo 2 del Código del Trabajo.

**Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

**Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.





**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

### **Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:**

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

**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.

**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.

**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. DIRECTRICES PARA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO (según párrafo 1°. Decreto 21, MINTRAB)

#### ETAPA INICIAL: RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

**Denuncia:** Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia se deben considerar como criterios:

- La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita.
- La denuncia podrá presentarse ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, la persona que efectúa la denuncia debe recibir un comprobante por esta acción.
- En caso de presentarse a denuncia ante el empleador, deberá realizarla ante la persona designada para tales efectos, en la oficina del sostenedor o en caso de encontrarse impedida de asistir, podrá coordinar un momento, lugar o medio de comunicación de mutuo acuerdo.

La persona destinada a contar de esta fecha es:

Catalina Estefany Gajardo Flores

Correo electrónico [cgajardo@cocochoi.cl](mailto:cgajardo@cocochoi.cl)

Dirección: Los Mañíos 135, Chillán

Horario de atención: 8:30 a 16:00 horas, de lunes a viernes, excepto festivos o días decretados como interferiado o Feriado Legal normado por la Ley 21.109.

En caso de ausencia de la referida, esto será informado por correo electrónico a los trabajadores vigentes.

En caso de que la referida sea parte de la denuncia ya sea como denunciante o denunciado, ésta deberá ser estampada ante quién subrogue en la función, siendo esta:

Dariela Fernanda Vásquez Sepúlveda

Correo electrónico [dvasquez@cocochoi.cl](mailto:dvasquez@cocochoi.cl)

Dirección: Los Mañíos 135, Chillán

Horario de atención: 8:30 a 16:00 horas, de lunes a viernes, excepto festivos o días decretados como interferiado o Feriado Legal normado por la Ley 21.109.





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

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, N° 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
- En el caso de representación, el tercero deberá acreditarla presentando, al menos, un poder simple suscrito por la persona trabajadora afectada, indicando expresamente que se le ha otorgado para realizar el trámite de denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 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.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- 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 4° del Código del Trabajo

#### **Recepción de La Denuncia: Una Vez Recibida La Denuncia**

- La denuncia deberá respetar el principio de protección de la persona afectada, dando trato digno e imparcial, e informando sobre el procedimiento de investigación.
- Si la denuncia se realiza de forma verbal, la persona que la recibe de denuncia debe generar un acta y entregarle copia timbrada, fechada y con hora de presentación a la persona denunciante.
- En esta etapa No existe control de admisibilidad de la denuncia.
- El empleador deberá informar al denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo (DT). En cualesquiera de las opciones, tiene plazo de 3 días hábiles para informar el procedimiento interno junto a la medida de resguardo, o derivar todos los antecedentes de las DT.
- La decisión adoptada debe ser informada por escrito al denunciante, la cual será al correo electrónico personal informado al momento de estampar la denuncia.

#### **Casos de Violencia en el trabajo por 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, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

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

En el caso que el empleador de la principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador deberá informar las instancias para la denuncia





ante el mismo empleador o a la Dirección del Trabajo (DT). La empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda.

Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme al presente reglamento.

## **ETAPA: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.**

### **Adopción De Medidas De Resguardo.**

Una vez recibida la denuncia, se deben adoptar medidas de forma inmediata una o más medidas de resguardo, las que deben estar en relación a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna se podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

Las medidas a adoptar serán definidas por el Comité de Análisis de Denuncias, y serán ejecutadas a través del Asesor de Prevención de Riesgos de la empresa.

#### **Las medidas pueden considerar:**

- la separación de espacios físicos
- redistribución del tiempo de jornada
- proporcionar al denunciante acceso a la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744.

## **ETAPA: INVESTIGACIÓN INTERNA.**

**Designación De La Persona A Cargo De La Investigación:** Para efectuar la investigación, el empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante. Igualmente,





los datos de la persona definida a cargo de la investigación deberán ser también informados por escrito a la persona que efectúa la denuncia.

La Comisión de Análisis de Denuncias, a través del Encargado de Convivencia Escolar perteneciente a dicha unidad, liderará el proceso investigativo a través de su equipo de trabajo, sin perjuicio que producto de la complejidad y naturaleza de la denuncia pueda requerir otros elementos dentro de la institución.

El denunciante o denunciado pueden presentar antecedentes que afecten la imparcialidad del investigador/a, y solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación. El empleador deberá decidir fundadamente si mantenerlo o cambiarlo, registrando todo en el procedimiento de investigación.

#### **Diligencias Mínimas A Efectuar Durante La Investigación:**

- La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis detallado de la información entregada en la presentación de la denuncia recibida, cabe señalar si el investigador durante este análisis detecta que la denuncia presenta inconsistencias, incoherencias o están incompletas, deberá informar a la persona denunciante con el fin de completar los antecedentes o información que requiera otorgando un plazo razonable definido para la entrega de información.
- También el investigador/a 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.
- Determinar y fijar el plazo para una etapa probatoria, en donde se recibirán los medios probatorios o pruebas de ambas partes.
- 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.

**Dentro de los antecedentes de la investigación se debe considerar la identificación de los riesgos presentes en la organización en base a:**

- Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Información definida en el RIOHS
- Información definida en el Reglamento Interno de Convivencia Escolar (RICE)
- Denuncias presentadas DIAT o DIEP.
- Implementación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo
- Resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO
- Contratos de trabajo y sus respectivos anexos
- Entre otros.

**El proceso de investigación deberá concluir treinta días (30) hábiles contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.**





## **ETAPA: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES.**

**Contenidos Del Informe De Investigación.** Una vez finalizado el proceso de investigación, se deberá generar un informe del proceso realizado que deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Identificación de la empresa: Nombre, correo electrónico y RUT.
- Identificación de la persona denunciante y de la persona denunciada: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico.
- Datos de la persona a cargo de la investigación: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del de la persona indicada en caso que corresponda.
- Debe contener las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Contener los antecedentes y entrevistas efectuadas, en este punto se debe tener especial resguardo a la confidencialidad de las y los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- La propuesta de sanciones 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 respectivo reglamento interno.

**Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.** El empleador dentro del plazo de dos días (2) 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 (30) 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 empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

**Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.** 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 (15) 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 (15) corridos, una vez transcurrido treinta días (30) desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.





### **ETAPA: ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS.**

Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona involucrada en la investigación o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

#### **Medidas correctivas:**

Las medidas que se adopten deben estar orientadas a prevenir y controlar los riesgos identificados en el o hecho que dio origen a la denuncia.

Con las medidas adoptadas se debe generar garantías de no repetición.

Es importante que se pueda evaluar la eficacia y las mejoras de las medidas establecidas posterior a la investigación, esta información deberá ser incorporada en la identificación del riesgo definido en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el 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.

#### Algunas acciones a considerar dentro de las medidas a incorporar:

- Generar refuerzo en la formación a través de capacitación sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Otorgar apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas en el proceso que lo requieran.
- Reiterar información referente a los canales de denuncia de estas materias.
- Complementar con medidas que se encuentren en la identificación del riesgo establecidas 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 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal. Artículo 22

### **ETAPA: SANCIONES / MEDIDAS.**

La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas al denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.



El empleador 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.

- 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.

Documento construido siguiendo las directrices del Mutual de Seguridad.

Chillán, 25 de julio de 2024

Última actualización: 10 de noviembre de 2025





Anexo 1  
**FORMULARIO DE DENUNCIA PARA  
ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

|                       |  |                              |
|-----------------------|--|------------------------------|
| <b>Nº DE DENUNCIA</b> |  | <b>FECHA DE LA DENUNCIA:</b> |
|-----------------------|--|------------------------------|

**1.1 IDENTIFICACION DEL O LA DENUNCIANTE Y/O VICTIMA**

|                                                                                                                                                    |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>VÍCTIMA</b> (Persona en quien recae el maltrato, acoso laboral o sexual)                                                                        |  |
| <b>DENUNCIANTE</b> (Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual del cual otra persona fue víctima). |  |

(Indique con una "X" si es denunciante y/o víctima)

|                                                                              |  |
|------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>VÍCTIMA</b>                                                               |  |
| <b>Nombre Completo:</b>                                                      |  |
| <b>Rut:</b>                                                                  |  |
| <b>Calidad Contractual:</b> Indefinido, Fijo, Reemplazo, Alumno en Práctica. |  |
| <b>Cargo:</b>                                                                |  |
| <b>Establecimiento/Teléfono contacto:</b>                                    |  |
| <b>IDENTIFICACIÓN DENUNCIANTE</b>                                            |  |
| <b>Nombre Completo:</b>                                                      |  |
| <b>Rut:</b>                                                                  |  |
| <b>Calidad Contractual:</b> Indefinido, Fijo, Reemplazo, Alumno en Práctica. |  |
| <b>Cargo:</b>                                                                |  |
| <b>Establecimiento/Teléfono contacto:</b>                                    |  |



**1.2 IDENTIFICACION DENUNCIADO/A**

|                                                                              |  |
|------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Nombre Completo:</b>                                                      |  |
| <b>Establecimiento/Teléfono:</b>                                             |  |
| <b>Cargo:</b>                                                                |  |
| <b>Calidad Contractual: Indefinido, Fijo, Reemplazo, Alumno en Práctica.</b> |  |

**1.3 ¿ALGUIEN ESTA EN CONOCIMIENTO DE LA SITUACION?**

(Indicar con una "X")

|                           |  |  |
|---------------------------|--|--|
| Nivel Jerárquico Superior |  |  |
| Par                       |  |  |
| Nivel Jerárquico Inferior |  |  |
| Tercero                   |  |  |

**1.4 EL/LA VÍCTIMA TRABAJA DIRECTAMENTE CON EL/LA DENUNCIADO/A**

|    |  |    |  |
|----|--|----|--|
| SI |  | NO |  |
|----|--|----|--|

(Indicar con una "X")

**1.5 RELACIÓN JERARQUICA DE LA VÍCTIMA RESPECTO DE/LA DENUNCIADO/A:**

|                           |  |  |
|---------------------------|--|--|
| Nivel Jerárquico Superior |  |  |
| Par                       |  |  |
| Nivel Jerárquico Inferior |  |  |
| Tercero                   |  |  |

(Indicar con una "X")





**1.6 NARRACION CIRCUNSTANCIAL DE LOS HECHOS.**

Describa las conductas manifestadas, en orden cronológico, que avalarían y/o fundamentarían la denuncia. Señalar nombre, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia, si lo desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.



## PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

FECHA: 10-11-2025

### 1.7 INDIQUE CON UNA "X" LA FRECUENCIA DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

| Frecuencia                                 |  | Indique en que rango de tiempo ocurrieron los hechos (por ejemplo durante un año, un mes, una semana, entre otros) |
|--------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 a 3 veces                                |  |                                                                                                                    |
| 4 a 6 veces continuas                      |  |                                                                                                                    |
| De manera continua hasta la presente fecha |  |                                                                                                                    |

### 1.8 ¿EXISTEN PERSONAS QUE HUBIEREN PRESENCIADO O TENIDO CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS?

|    |  |    |  |
|----|--|----|--|
| SI |  | NO |  |
|----|--|----|--|

(Indicar con una "X")

*\*En caso "SI" pasar al punto 1.9, en caso de "NO" pasar al punto 1.10*

### 1.9 SEÑALE SI INDIVIDUALIZA A LA O LAS PERSONAS QUE HUBIESEN PRESENCIADO O QUE TUVIERON CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS.

Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |





## PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

FECHA: 10-11-2025

### 1.10 ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITEN LA DENUNCIA.

Marque con una "X" los antecedentes y documentos que adjunta en la denuncia:

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Ninguna evidencia específica |  |
| Testigos                     |  |
| Correos electrónicos         |  |
| Fotografías                  |  |
| Videos                       |  |
| Otros documentos de respaldo |  |

### 1.11 SI RESPONDIÓ "OTROS DOCUMENTOS DE RESPALDO", FAVOR SEÑALAR CUÁL/ES

|    |  |
|----|--|
| 1. |  |
| 2. |  |
| 3. |  |

### 1.12 SI UD. PUEDE APORTAR MAYOR INFORMACIÓN QUE RESPALDE LA DENUNCIA, SEÑÁLELO.

|  |
|--|
|  |
|--|

### 1.13 MARQUE CON UNA "X" LA DEFINICIÓN MÁS CERCANA A LOS HECHOS QUE MOTIVAN SU DENUNCIA.

Acoso Sexual: ☐

Acoso Laboral: ☐

Violencia en el Trabajo: ☐

| FIRMA DENUNCIANTE | LUGAR Y FECHA DE LA DENUNCIA |
|-------------------|------------------------------|
|                   |                              |



### **Anexo 2:**

## **COMPROBANTE DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

**Nº DE DENUNCIA:**

|                           |  |               |              |
|---------------------------|--|---------------|--------------|
| <b>NOMBRE RECEPTOR/A:</b> |  |               |              |
| <b>CARGO:</b>             |  |               |              |
| <b>FONO:</b>              |  | <b>FECHA:</b> | <b>HORA:</b> |
| <b>FIRMA:</b>             |  |               |              |

Este comprobante debe ser en dos copias (una para denunciante y otro para el receptor)