



PROTOCOLO LEY KARIN

JULIO 2024

ÍNDICE	PÁGINA
Introducción	3
A ANTECEDENTES GENERALES	3
1 Objetivo	3
2 Alcance	3
3 Definiciones	4
4 Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	7
5 Derechos y deberes de fundación cristo vive y de compañeras y compañeros de servicio	7
6 Organización para la gestión del riesgo.	8
B PRODECIMIENTO GENERAL DE DENUNCIAS	9
1 Elementos que se deben considerar en el proceso de investigación de una denuncia	11
2 Cronograma de investigación.	14
3 Medidas correctivas y las sanciones en el procedimiento de investigación de acoso sexual y laboral	15
4 Investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.	16
B GESTIÓN PREVENTIVA	17
1 Identificación de los factores de riesgo	17
2 Medidas para la prevención	18
3 Mecanismos de seguimiento	19
4 Difusión	19

INTRODUCCIÓN

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

A. ANTECEDENTES GENERALES

1. OBJETIVO

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

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

2. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las compañeras y compañeros de servicio, directoras o directores, responsables de equipos de trabajo de Servicio de Fundación Cristo Vive, Fundación Cristo Vive –Naciente, Fundación Cristo Vive - Formación Laboral y OTEC Cruz de los Andes.

Además, se aplicará a contratistas, subcontratistas, prestadores de servicio, proveedores, a visitas, alumnos en práctica, voluntarios y usuarios de nuestros servicios.

3. DEFINICIONES

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

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

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

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). En todo el análisis anterior es parte de cada investigación la que deberá considerar aspectos tales como: el contexto, intensidad y otros elementos propios de la situación, los que quedaran señalados en cada informe de investigación.

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:

- Juzgar el desempeño de un compañero o compañera de servicio de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

- Obligar a un/a compañero/a de servicio 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 menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

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 organización.
 - b) Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
 - b) 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 organización, 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.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a compañeras y compañeros de servicio, con ocasión de su trabajo, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:
 - Gritos o amenazas.
 - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
 - Otros.

La ley establece que la persona afectada por este tipo de violencia tiene derecho a apoyo psicológico de parte de la mutualidad respectiva (ACHS o Mutual de Seguridad, según sea el caso), en forma gratuita.

- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales.

Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Es clave considerar que la frecuencia y la intensidad son importantes para determinar el peso y claridad de los hechos en el proceso de investigación.

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

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
 - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
 - El respeto a los espacios personales del resto de las compañeras y compañeros de servicio propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

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

Algunos ejemplos de sexismo hostil son:

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

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

- Explicar algo a alguien, especialmente un hombre a una mujer, de una manera considerada como condescendiente o paternalista.
- 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.

- **No es acoso:** Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de las políticas de la organización 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 como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo (CEAL-SM), 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.

5. DERECHOS Y DEBERES DE FUNDACIÓN CRISTO VIVE Y DE COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS DE SERVICIO

a. Compañeras y compañeros de servicio:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- 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.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Deber de cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

b. Fundación Cristo Vive:

- Deber de 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 compañeras y compañeros de servicio.
- Deber de informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Deber de asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Deber de asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Deber de adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Deber de monitorear y cumplir el 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.

6. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con Fundación Cristo Vive, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso que no existan aquellos el nombre del compañero o compañera de servicio designada para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia.

Es responsabilidad de cada directora o director de área de Fundación Cristo Vive la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la representación con los organismos fiscalizadores sobre la materia.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo de las medidas. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

Se capacitará a compañeros y compañeras de servicio sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas por medio de mailing informativos, charlas en línea o presenciales, siendo responsable de coordinar estas actividades Alejandro Medina Director de gestión de personas, en colaboración con directores, distintos comités y profesionales, al cual compañeras y compañeros de servicio podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que Fundación Cristo Vive o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichos empleadores, entregándole a quien corresponda una copia de este protocolo.

En la confección de este protocolo participaron entre otros comités y profesionales:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Alejandro Medina	Director de Gestión de Personas	amedina@fundacioncristovive.cl
Esteban Ramírez	Abogado Corporativo	eramirez@fundacioncristovive.cl
Jorge Martens	Prevencionista de Riesgos	jmartens@fundacioncristovive.cl
Comité Paritario		
Comité CEAL-SM		
Sindicato CESFAM		

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.

B. PROCEDIMIENTO GENERAL DE DENUNCIA.

a. Roles y responsabilidades:

Los responsables de este recepcionar las denuncias y orientar a los o las denunciante, son: el Sr. Alejandro Medina, director de gestión de personas. Sr. Esteban Ramírez, abogado corporativo y Sra. Teresa Winter, directora del área personas en situación de calle (correo electrónico: twinter@fundacioncristovive.cl).

Este comité definirá un encargado o encargada de realizar la investigación, quien evaluará y coordinará las primeras acciones de resguardo y confidencialidad de los involucrados.

b. Principales obligaciones de Fundación Cristo Vive:

- 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 y contar con el apoyo y acompañamiento de cada Director de área/sede o por quien defina en su lugar, dependiente la situación. Una agresión o delito contra nuestros compañeras y compañeros de servicio es una agresión a Fundación Cristo Vive.
- 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, esto es, tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.
- 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.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- En caso de que Fundación Cristo Vive reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, como por ejemplo una empresa subcontratista, 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 principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

c. Principales obligaciones de la persona a cargo de la investigación.

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- 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.
- Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

d. Principales obligaciones de compañeras y compañeros de servicio:

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por Fundación Cristo Vive.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación. Es decir, el correcto proceso donde se escuchan todas las partes y se reúnen todas las pruebas, tales como: documentos, testimonios de testigos y otros medios probatorios, para que el investigador pueda tener una visión completa de lo que sucedió y tomar una decisión informada
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las organizaciones en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Fundación Cristo Vive 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.

Por otra parte, mutualidades tales como ACHS o Mutual de seguridad, tienen la obligación de 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.

1. ELEMENTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE UNA DENUNCIA

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

El canal digital de recepción de las denuncias es por medio del correo denuncias@fundacioncristovive.cl o a través del formulario de nuestro canal de denuncias dispuesto en la web de Fundación Cristo Vive.

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

Si la persona afectada no desea establecer una denuncia escrita, se deberá pedir firmar un acta que deje testimonio con esto.

De deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia, es decir, no se podrá establecer un filtro de las denuncias.

Las denuncias bajo ley Karin siempre deben indicar a quien denuncia (no son anónimas).

Si la denuncia es presentada ante Fundación Cristo Vive, este deberá informar a la persona denunciante que Fundación Cristo Vive 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, en este mismo plazo deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

La denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación cuando esta esté dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, es decir, que representa al empleador, ya que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de este.

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

- b. **Adopción de medidas de resguardo por la Fundación Cristo Vive:** Una vez recibida la denuncia, el empleador 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. Ejemplo: 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.

- c. **La designación de la persona a cargo de la investigación:** Fundación Cristo Vive deberá designar preferentemente a una persona 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.
- d. **Diligencias mínimas:** La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, 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 razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

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. 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.

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.

- e. **Contenidos del informe de investigación:** Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:
- ✓ Nombre, correo electrónico y RUT de Fundación Cristo Vive.
 - ✓ Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
 - ✓ 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.
 - ✓ Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
 - ✓ Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la
 - ✓ confidencialidad de los participantes.
 - ✓ Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
 - ✓ 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

- f. **Plazo de la investigación:** La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días 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.
- g. **Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo:** El empleador 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 empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

- h. **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 corridos, informando a la persona

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

- i. **Investigación de la Dirección del Trabajo:** La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación 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 Fundación Cristo Vive dentro del plazo de dos días hábiles, 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.

2. CRONOGRAMA DE INVESTIGACIÓN.

A continuación, en forma resumida los pasos en orden cronológico para realizar una investigación de denuncia bajo Ley Karin.

N°	Pasos	Plazo	Contenido
1	Recepción de denuncia formal por medio del canal habilitado o por medio de acta presencial	Inicio	El canal digital de recepción de las denuncias es por medio del correo denuncias@fundacioncristovive.cl o a través del formulario de nuestro canal de denuncias dispuesto en la web de Fundación Cristo Vive a cargo de Esteban Ramírez - Abogado Corporativo, Teresa Winter - Directora área Personas en situación de calle y Alejandro Medina - Director de Gestión de Personas.
2	Adopción de medidas de resguardo por el empleador	Inmediato, desde recibida la denuncia	Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo
3	Atención Psicológica temprana	Inmediata, a disposición desde recibida la denuncia	atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone ACHS o MUTUAL DE SEGURIDAD, según corresponda.
4	La designación de la persona a cargo de la investigación	3 días	Fundación Cristo Vive deberá designar preferentemente a una persona 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.
5	Informar a DT del inicio de una investigación	3 días	Si la denuncia es presentada ante Fundación Cristo Vive, este deberá informar a la persona denunciante que Fundación Cristo Vive 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.
6	Plazo de la investigación	30 días	La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días 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.
7	Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo	2 días desde terminado el plazo de investigación	El empleador 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.

8	Respuesta de la Dirección del Trabajo	30 días	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 empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.
9	Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador	15 días desde terminado el plazo de respuesta de la DT	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. En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

3. MEDIDAS CORRECTIVAS Y LAS SANCIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Medidas correctivas: Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los compañeras y compañeros de servicio, 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 involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas.

Sanciones y su impugnación: Fundación Cristo Vive deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones tales como:

- Amonestación verbal o escrita.
- Multa (descuento del 25% de la remuneración diaria del sancionado)
- Desvinculación sin indemnizaciones por causales bajo alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, señaladas en el código del trabajo, tales como:

Art. 160. b) Conductas de acoso sexual

Art. 160. f) Conductas de acoso laboral

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal laboral competente.

4. INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

Violencia en el trabajo: En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de 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 documento, 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 Fundación Cristo Vive proporcionar las facilidades necesarias para ello.

Con todo, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Régimen de subcontratación: En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, 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 organización, 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, el empleador 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 distintos empleadores, 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 el empleador 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 al empleador principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La organización 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.

B. GESTIÓN PREVENTIVA

Nuestra Fundación a través de nuestra **Política de Gestión de Personas** declara su compromiso de orientar su gestión a la promoción del comportamiento ético, relaciones laborales sanas basadas en el respeto mutuo, participativas, transparentes, en un ambiente laboral donde se promueva la colaboración, el diálogo constructivo y la búsqueda de soluciones conjuntas con nuestros compañeros de servicio.

En este sentido exigimos una conducta ética a todos los que integramos la Fundación y a quienes interactúan con esta y sus equipos, declarando que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo como conductas intolerables y no permitidas.

Es por esto que Fundación Cristo Vive se compromete con en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

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

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

Este compromiso es compartido tanto por Fundación Cristo Vive como de compañeras y compañeros de servicio, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, eventuales denuncias por enfermedades profesionales (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 recibidas a través de nuestro canal de denuncias, 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 todos los que elaboraron este protocolo.

La lista de los factores de riesgos se debe confeccionar tomando en consideración los resultados del cuestionario CEAL/SM, así como también, el contexto del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el trabajador u otras herramientas conforme a las particularidades de cada actividad.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa
Otros.

2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

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

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la **violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral** (usuarios, proveedores, voluntarios, o cualquier otra persona ajena a Fundación Cristo Vive) serán definidas por directoras o directores de cada área, en colaboración con los comités enunciados en este protocolo, y considerando la opinión de las compañeras y compañeros de cada servicio.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que Fundación Cristo Vive abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinar u otros).
- Además, Fundación Cristo Vive organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Directoras y directores, responsables de equipos y compañeras y compañeros de servicio se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Las medidas que se implementarán serán planificadas y constarán en el **programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo** de Fundación Cristo Vive, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado. Este plan se origina a través del plan de trabajo de los comités CEAL SM.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las compañeras y compañeros de servicio mediante distintos canales de comunicación y actividades, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas.

A continuación, se indican algunas de las medidas de prevención a implementar de acuerdo a los factores de riesgo identificados, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, implementar medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Capacitación sobre acoso
Informativos/protocolos/manuales de buen trato
Definición y difusión de políticas
Encuestas de monitoreo
Conversatorios por área respecto al respeto y buen trato.
Otros

3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Fundación Cristo Vive con la participación de quienes elaboraron este protocolo, 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.

4. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las compañeras y compañeros de servicio, a través de distintos canales de comunicación: correos, actividades en línea o presenciales, etc.

Las disposiciones establecidas en este protocolo se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad y periódicamente se realizan recordatorios respecto a esta normativa, mediante los canales y actividades indicados anteriormente.