



PROTOCOLO LEY 21.643

Ley Karin

Descripción breve

Establece medidas y procedimientos claros para prevenir, investigar y sancionar las conductas, de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras

Contenido

- Actualización de versiones 3
 - Protocolo de Actividades para el Control Interno de la Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo para Metalcó SpA ... 4**
- Medidas de Prevención 4
 - 1. Política de prevención: 4
 - 2. Capacitaciones:..... 6
 - 3. Canales de denuncia:..... 6
 - 4. Protocolo de investigación:..... 6
 - 5. Medidas disciplinarias: 7
- Control Interno 7
 - 1. Monitoreo: 7
 - 2. Auditorías:..... 7
 - 3. Informes: 8
- Reglamento..... 8
 - 1. Alcance: 8
 - 2. Definiciones: 8
- Plan de Capacitaciones..... 9
- Responsabilidades 9
- Vigencia 9
- Modificaciones 9
- Principios básicos..... 9
 - a) Perspectiva de género 10
 - b) No discriminación..... 10
 - c) No revictimización o no victimización secundaria 10
 - d) Confidencialidad..... 10
 - e) Imparcialidad..... 11
 - f) Celeridad 11
 - g) Razonabilidad 11
 - h) Debido proceso..... 11
 - i) Colaboración 11
- Notificación de Denuncia..... 14
 - Anexo I 17**

Introducción	17
Denuncia	17
Recepción y Registro de la Denuncia	17
Investigación.....	17
Sanciones.....	18
Protección de la Víctima	18
Seguimiento.....	18
Consideraciones Adicionales:	18
Anexo II	20
Medidas de Protección Específicas para las Víctimas	20
Confidencialidad:	20
Acompañamiento psicológico:	20
Medidas cautelares:.....	20
Sanciones al agresor:	21
Apoyo legal:.....	21
Consideraciones Adicionales	22

Actualización de versiones

Elaboró	Recepcionó	Versión	Fecha
Renato Rodríguez M		V.01	10-08-2024

Protocolo de Actividades para el Control Interno de la Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo para Metalcor SpA

Introducción

Metalcor SpA, ha desarrollado el presente Protocolo de Actividades para el Control Interno de la Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo, en base a lo establecido en la Ley 21.643, también conocida como Ley Karin.

Se establecen medidas de prevención, investigación y sanción para el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, garantizando los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras.

Medidas de Prevención

1. Política de prevención:

- Metalcor SpA elaborará y difundirá una política clara y visible contra el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, la cual debe incluir:
 - Definición de los tipos de acoso y violencia en el trabajo.
Este protocolo se aplica a todos los trabajadores, sin distinción de cargo, jerarquía o antigüedad.

Abarca todas las formas de acoso laboral, sexual o violencia, incluyendo, pero no limitado a:

Acoso laboral: “entendiéndose por tal toda conducta, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio ya sea que se manifieste de una vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

- Conducta abusiva o intimidatoria, repetida o sistemática, con el propósito de inducir, o perjudicar a la víctima.
- Daño psicológico, detrimento del medio ambiente laboral o menoscabo de la dignidad o reputación de la víctima.

- Ejemplos: hostilidad verbal, humillación pública, asignación de tareas degradantes, aislamiento social, etc.

Acoso sexual: “entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

- Conducta de naturaleza sexual, indeseada por la víctima, que le cause hostilidad, humillación o intimidación.
- Ejemplos: insinuaciones sexuales, tocamientos no consentidos, comentarios sexuales ofensivos, exposición a material pornográfico, etc.

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

- Uso de la fuerza física, amenazas o intimidación, con el propósito de causar daño a otra persona.
- Ejemplos: agresiones físicas, amenazas verbales, intimidación, etc.

Compromiso de la empresa con la prevención y erradicación de estas conductas.

Metalcor SpA elabora y difunde entre sus trabajadores una política clara y visible contra el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Además, colocara en lugares visibles y accesibles información actualizada referida al tema en cuestión.

Se difundirá el presente Protocolo de Control Interno a través de los siguientes canales:

- **Intranet:** El protocolo estará disponible en la intranet de la empresa (www.metalcor.cl) para que todos los trabajadores y trabajadoras puedan acceder a él.
- **Cartelera:** Se colocarán carteles informativos en las dependencias de la empresa sobre el protocolo y los canales de denuncia.

- **Charlas informativas:** Se realizarán charlas informativas periódicas sobre el protocolo y las medidas de prevención.
- Canales de denuncia disponibles para los trabajadores y trabajadoras.
 - Se establece un canal de denuncia interno y protegido a través del correo institucional correoanonimo@metalcor.cl accesible para que los trabajadores y trabajadoras puedan reportar cualquier situación de acoso o violencia en el trabajo.
- Procedimientos para la investigación y sanción de las conductas de acoso y violencia.
(Revisar Anexo I)
- Medidas de protección para las víctimas.
(Revisar Anexo II)

2. Capacitaciones:

- Se realizarán capacitaciones periódicas a todos los trabajadores y trabajadoras sobre el contenido y alcances de la Ley 21.643, los tipos de acoso y violencia en el trabajo, y los procedimientos para denunciarlos. Las capacitaciones serán:
 - Adaptadas al nivel educativo y cultural de los trabajadores y trabajadoras.
 - Impartidas por personal capacitado en la materia.
 - Evaluadas, por los mismos, para medir su efectividad.

3. Canales de denuncia:

- Se establecerá, como se indica anteriormente, como canal de denuncia el correo existente en la página web de la empresa correoanonimo@metalcor.cl, canal claro y accesible para que los trabajadores y trabajadoras puedan reportar cualquier situación de acoso o violencia en el trabajo. Estos canales también podrán ser:
 - Presenciales: A través de un encargado de prevención de riesgos o un superior jerárquico. (a determinar)
 - Telefónicos: A través de una línea telefónica interna de Metalcor SpA
 - Electrónicos: A través de un correo electrónico, ya indicado más arriba, o un formulario web.

4. Protocolo de investigación:

- Se elabora un protocolo de investigación para las denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. El protocolo garantizará:
 - La confidencialidad de las denuncias.
 - El debido proceso para las partes involucradas.

- La protección de la víctima.
- La objetividad y rigurosidad de la investigación.

Procedimiento de Investigación:

- **Notificación:** Informar a las partes involucradas sobre el inicio de la investigación.
- **Recopilación de evidencias:** Recopilar toda la información relevante, incluyendo testimonios, documentos, etc.
- **Entrevista a las partes:** Entrevistar a las partes involucradas de manera individual y confidencial, estableciendo un registro de lo relatado por el denunciante con su firma y consentimiento
- **Análisis de la evidencia:** Evaluar la evidencia recopilada y determinar si se han infringido las normas de la empresa de acuerdo con lo expresado en la normativa.
- **Informe final:** Elaborar un informe detallado de la investigación, incluyendo las conclusiones y recomendaciones.

5. Medidas disciplinarias:

- Se establecen medidas disciplinarias por parte de la administración para los trabajadores y trabajadoras que incurran en conductas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Las medidas disciplinarias pueden ir desde una amonestación verbal hasta el despido por causa justificada.

Control Interno

1. Monitoreo:

- Se Implementará un sistema de monitoreo para evaluar la efectividad de las medidas de prevención y control del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. El monitoreo debe incluir:
 - Análisis de las denuncias recibidas.
 - Encuestas de clima laboral.
 - Observaciones en el lugar de trabajo.

Dichas medidas serán llevadas a cabo por un profesional que determine la administración con las capacidades necesarias para cumplir con el desarrollo de estas.

2. Auditorías:

- Se realizarán auditorías periódicas, (a lo menos anuales) para verificar el cumplimiento del presente Manual de Actividades y del Protocolo de

Investigación. Las auditorías deben ser realizadas por personal externo o interno capacitado en la materia.

3. Informes:

- Se Elaborarán informes periódicos sobre el estado del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo en la empresa. Los informes deben incluir:
 - Número de denuncias recibidas.
 - Resultados de las investigaciones.
 - Medidas disciplinarias adoptadas.
 - Recomendaciones para mejorar las medidas de prevención.
- Dichos informes serán de responsabilidad del área de Recursos Humanos, la cual debe tener la información referida al control, en forma actualizada y accesible por parte de la Administración y los entes de Control.

Reglamento

1. Alcance:

- El presente Reglamento aplica a todos los trabajadores y trabajadoras de Metalcor SpA, sin importar su cargo, jerarquía, género, etnia, religión, orientación sexual o cualquier otra característica personal.

2. Definiciones:

- Acoso laboral: Toda conducta abusiva o intimidatoria, repetida o sistemática, ejercida por una persona en el lugar de trabajo, con el propósito de inducir, restringir o perjudicar a la víctima, causando daño psicológico, detrimento del medio ambiente laboral o menoscabo de su dignidad o reputación.
- Acoso sexual: Toda conducta de naturaleza sexual, indeseada por la víctima, que le cause hostilidad, humillación o intimidación en el lugar de trabajo.
- Violencia en el trabajo: Uso de la fuerza física, amenazas o intimidación, con el propósito de causar daño a otra persona.

Plan de Capacitaciones

Metalcor SpA desarrollará un plan de capacitaciones anual para prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. El plan de capacitaciones debe incluir, al menos, los siguientes temas:

- La Ley 21.643 y sus principales características.
- Los tipos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Los efectos del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
- Cómo identificar situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Cómo denunciar situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Los derechos de las víctimas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Los recursos disponibles para las víctimas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Responsabilidades

- **El empleador:** Metalcor SpA es responsable de implementar y mantener el presente Protocolo de Control Interno, así como de garantizar su cumplimiento por parte de todos los trabajadores y trabajadoras.
- **Los trabajadores y trabajadoras:** Son responsables de conocer y cumplir con el presente Protocolo de Control Interno, así como de denunciar cualquier situación de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- **El Comité de Prevención de Riesgos:** Es responsable de velar por el cumplimiento del presente Protocolo de Control Interno, así como de asesorar al empleador en la implementación de medidas de prevención y protección contra el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Vigencia

El presente Protocolo de Control Interno entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por parte del empleador.

Modificaciones

El presente Protocolo de Control Interno podrá ser modificado en cualquier momento por el empleador, previo acuerdo con el Comité de Prevención de Riesgos. Las modificaciones deberán ser comunicadas a todos los trabajadores y trabajadoras.

Principios básicos.

Con fecha 03 de julio de 2024, fue publicado el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tras la toma de razón de la Contraloría General de la República, el cual busca sentar las bases sobre las cuales van a tener que operar los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo 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 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.

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, 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 cuyo 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.

Los aspectos más importantes de este documento son los siguientes:

1) Todas las investigaciones de acoso se deberán ceñir a lo señalado en este Reglamento, y los plazos contenidos en éste serán de días hábiles, entre lunes a viernes, salvo que el Reglamento diga expresamente lo contrario.

2) Cualquier tipo de investigación deberá tener en consideración, de manera obligatoria y estricta nueve principios básicos:

1. Perspectiva de género
2. No discriminación
3. No revictimización o victimización secundaria
4. Confidencialidad
5. Imparcialidad
6. Celeridad
7. Razonabilidad
8. Debido proceso
9. Colaboración

3) Se distinguen 4 manifestaciones de acoso laboral y sexual:

1. Acoso horizontal: personas en igualdad de condiciones.
2. Acoso vertical descendente: de un superior jerárquico.
3. Acoso vertical ascendente: hacia un superior jerárquico.
4. Acoso mixto o completo: acoso en conocimiento del empleador, o que se den ambos tipos de acoso vertical.

4) Derechos y obligaciones con las que contarán aquellos participantes del procedimiento:

a) Derechos de los trabajadores:

- Adopción medidas para prevenir, investigar y sancionar este tipo de conductas.
- Garantía de implementación y cumplimiento de este Reglamento.
- Que se informen las medidas de resguardo en la oportunidad legal correspondiente.
- Conforme al mérito de la investigación, que el empleador disponga y aplique las medidas de resguardo

b) Obligaciones de los empleadores:

- Elaborar protocolos de prevención e investigación en casos de acoso y violencia
- Informar semestralmente de los canales apropiados para poder realizar denuncias.
- Informar a los denunciantes a respecto a la posibilidad de denunciar ante la Inspección del Trabajo junto con la posibilidad de que esta institución lleve a cabo la investigación.
- Informar a las personas cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos los canales de denuncias ante el Ministerio Público, Carabineros o la Policía de Investigaciones.

- Dar correcto cumplimiento a las medidas de resguardo. Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la Ley N°16.744, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos.
- 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.

c) Obligaciones del investigador:

- Desarrollar la investigación siguiendo lo indicado en este Reglamento, y dentro de los plazos.
- Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, garantizando su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- Guardar reserva de la información.

d) Obligaciones de los trabajadores:

- Cumplir con las medidas de resguardo.
- Colaborar con la investigación.

e) Derechos de los sindicatos:

- Colaborar con empleadores para implementar el procedimiento de investigación de acuerdo con las directrices del Reglamento.
- Representar a aquellos afectados, que sean parte de su organización y previo requerimiento, por los hechos denunciados.
- Aportar información en la investigación.

f) Obligaciones de organismos administradores de la ley N°16.744.

- Brindar asistencia técnica a los empleadores en relación con los protocolos de prevención, especialmente con el establecimiento de medidas correctivas.
- Disponer de programas de asistencia psicológica temprana.

5) Recepción denuncia:

- Metalcorp SpA deberá consultar al trabajador si quiere iniciar una investigación interna o que se derive a la Dirección del Trabajo.
- No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas, se proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.
- Metalcorp SpA deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio de la investigación y las medidas de resguardo adoptadas (3 días desde recepción denuncia)
- Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.
- Se deberá informar por escrito a la persona a cargo de la investigación.
- Se podrá solicitar el cambio de la persona encargada por falta de imparcialidad. La empresa deberá fundadamente resolver (mantener o cambiar) dejando constancia escrita en el informe.
- Todas las declaraciones deberán tener un registro por escrito siempre en papel y con la firma de quienes comparecen en todas sus hojas.
- Finalizada la investigación interna Metalcor SpA tendrá 2 días para remitir la investigación a la Dirección del Trabajo para sus observaciones.

Notificación de Denuncia

- Una notificación de denuncia formaliza el inicio del proceso de investigación, proponemos aquí un ejemplo de presentación:

- **Metalcor SpA**
- **Notificación de Denuncia**
- **A: [Nombre del denunciante]**
- **De: [Nombre del responsable de la investigación]**
- **Fecha: [Fecha]**
- **Asunto: Denuncia de [Tipo de acoso]**

- Se acusa recibo de su denuncia presentada el [Fecha] en relación con una situación de [Tipo de acoso] por parte de [Nombre del presunto acosador].
 - Se le informa que se ha iniciado un proceso de investigación conforme al protocolo interno de la empresa. Durante este proceso, se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y confidencialidad.
 - Se le mantendrá informado sobre el avance de la investigación y se le comunicarán las conclusiones y medidas adoptadas en un plazo razonable.
- [Firma]
 - [Cargo]
 - [Fecha]

6) 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.

7) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos:

- **Clientes, proveedores, usuarios, entre otros:** el trabajador podrá presentar denuncia ante su empleador o Dirección del Trabajo.
- **Régimen de Subcontratación:** el trabajador afectado podrá presentar la denuncia ante la empresa principal, su empleador o Dirección del Trabajo.
 - En caso de que la denuncia sea presentada a la empresa principal: ésta tendrá 3 días para remitirla al Empleador o a la Dirección del Trabajo si es que el denunciante decide presentar su denuncia y realizar el procedimiento de investigación ante alguno de ellos.
 - En caso de que la denuncia la presente a su empleador: éste deberá informar en el plazo de 3 días a la empresa principal o usuaria de la presentación de la denuncia.
 - La empresa principal o usuaria serán siempre responsables de realizar la investigación, según corresponda.

8) Artículo primero transitorio:

Desde el 1 de agosto de 2024 y mientras no se encuentre vigente y actualizado el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las Empresas con los protocolos establecidos en la Ley, el empleador deberá derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo quien deberá investigar.

Anexo I

Introducción

Este procedimiento tiene como objetivo establecer las pautas a seguir para la investigación y sanción de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo al interior de Metalcor SpA, asegurando el cumplimiento de la Ley 21.643 y garantizando un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos sus trabajadores.

Denuncia

1. Canales de Denuncia: Toda denuncia deberá presentarse por escrito a través de los canales establecidos en la política de prevención de la empresa (ej: correo electrónico, buzón de sugerencias, entrevista personal con el encargado de prevención de riesgos).
2. Contenido de la Denuncia: La denuncia deberá contener al menos:
 - Identificación del denunciante (opcionalmente de forma anónima).
 - Identificación del denunciado.
 - Hechos concretos que constituyen el acoso o la violencia.
 - Fecha, hora y lugar en que ocurrieron los hechos.
 - Testimonios o pruebas que respalden la denuncia (si los hubiere).

Recepción y Registro de la Denuncia

1. Confidencialidad: La denuncia será tratada de manera confidencial y solo será conocida por las personas involucradas en el proceso de investigación.
2. Registro: La denuncia será registrada en un libro de actas o en un sistema informático diseñado para tal fin, asignándole un número de caso y una fecha de recepción.

Investigación

1. **Equipo Investigador: Se conformará un equipo investigador, integrado por personas con experiencia y capacitación en la materia, que no tengan relación directa con las partes involucradas.**
2. Medidas Cautelares: Mientras se lleva a cabo la investigación, se adoptarán las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima y evitar la repetición de los hechos.
3. Recopilación de Pruebas: El equipo investigador recopilará toda la información relevante para esclarecer los hechos, incluyendo:
 - Declaraciones de las partes involucradas.
 - Testimonios de testigos.
 - Documentos, correos electrónicos, mensajes, etc.
 - Informes de peritajes, si fueran necesarios.

4. Informe Final: Al término de la investigación, el equipo investigador elaborará un informe final que contenga:
 - Una descripción detallada de los hechos.
 - La evaluación de las pruebas.
 - Las conclusiones a las que se llegó.
 - Las recomendaciones para la adopción de medidas disciplinarias, si correspondiere.

Sanciones

1. Aplicación de Sanciones: En caso de comprobarse la existencia de acoso o violencia, se aplicarán las sanciones disciplinarias establecidas en el reglamento interno de la empresa, las cuales podrán ir desde una amonestación verbal hasta el despido por justa causa.
2. Comunicación de las Sanciones: Tanto la víctima como el denunciado serán informados por escrito de las sanciones aplicadas, indicando los motivos de estas.
3. Registro de Sanciones: Las sanciones aplicadas serán registradas en el expediente del trabajador sancionado.

Protección de la Víctima

1. Medidas de Protección: Se adoptarán las medidas de protección necesarias para garantizar la seguridad física y psicológica de la víctima, tales como:
 - Cambio de labores o de lugar de trabajo.
 - Acompañamiento psicológico.
 - Medidas de seguridad en el lugar de trabajo.
2. Confidencialidad: Se garantizará la confidencialidad de la identidad de la víctima en todo momento.

Seguimiento

1. Evaluación: Se realizará un seguimiento periódico de la situación de la víctima y de las medidas adoptadas para prevenir la repetición de los hechos.
2. Capacitación: Se realizarán nuevas capacitaciones al personal involucrado en el proceso, con el objetivo de mejorar la prevención y detección de casos de acoso y violencia.

Importante: Este procedimiento debe ser revisado y actualizado periódicamente para adaptarlo a los cambios legislativos y a las necesidades de la empresa.

Consideraciones Adicionales:

- Formación del equipo investigador: Es fundamental que el equipo investigador reciba capacitación especializada en temas de acoso y violencia en el trabajo.
- Tiempo de respuesta: Es importante establecer plazos máximos para cada etapa del proceso, a fin de garantizar una resolución oportuna de las denuncias.
- Prevención de represalias: Se deben adoptar medidas para prevenir que la víctima sufra represalias por haber presentado la denuncia.

Anexo II

Medidas de Protección para las Víctimas de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo según la Ley 21.643 (Ley Karin)

La Ley 21.643, o Ley Karin, establece un marco legal sólido para prevenir y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo en Chile. Dentro de este marco, se establecen diversas medidas de protección para las víctimas de estos delitos. A continuación, se detallan algunas de las más relevantes:

Medidas de Protección Específicas para las Víctimas

Confidencialidad:

Preservación de la identidad:

La identidad de la víctima debe ser mantenida en estricta reserva durante todo el proceso, a menos que la víctima así lo autorice.

Acceso restringido a la información:

Solo el personal estrictamente necesario para la investigación y resolución del caso tendrá acceso a la información relacionada con la denuncia.

Acompañamiento psicológico:

Acceso a servicios:

Las empresas deben garantizar el acceso de la víctima a servicios de salud mental, como psicología o psiquiatría, para atender las consecuencias psicológicas del acoso sufrido.

Cobertura de costos:

Los costos de estos servicios pueden ser cubiertos por la empresa o por el seguro de salud de la víctima.

Medidas cautelares:

Separación de la víctima y el agresor: En casos graves, se puede solicitar la separación física de la víctima y el agresor en el lugar de trabajo.

Modificación de las funciones:

Se pueden modificar las funciones o el horario de trabajo de la víctima para protegerla de nuevas situaciones de acoso.

Investigación rápida y exhaustiva:

Plazos establecidos:

La investigación de las denuncias debe realizarse de manera rápida y exhaustiva, dentro de los plazos establecidos por la ley y los protocolos internos de la empresa.

Imparcialidad:

La investigación debe ser llevada a cabo por personas imparciales y capacitadas para este tipo de casos.

Sanciones al agresor:

Medidas disciplinarias:

Las empresas deben aplicar sanciones disciplinarias al agresor, que pueden ir desde una amonestación verbal hasta el despido.

Responsabilidad civil:

El agresor puede ser responsable civilmente por los daños y perjuicios causados a la víctima.

Protección contra represalias:

Prohibición de represalias:

La ley prohíbe cualquier tipo de represalia contra la víctima por haber presentado una denuncia.

Medidas preventivas:

La empresa debe tomar medidas para proteger a la víctima de posibles represalias por parte del agresor o de otros compañeros de trabajo.

Apoyo legal:

Asesoramiento jurídico:

La víctima tiene derecho a ser asesorada jurídicamente durante todo el proceso.

Asistencia en la presentación de denuncias:

La empresa puede brindar asistencia a la víctima en la presentación de denuncias ante las autoridades competentes.

Consideraciones Adicionales

Prevención: Las medidas de protección para las víctimas son complementarias a las medidas de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Formación: Es fundamental capacitar a todos los trabajadores y trabajadoras sobre la Ley 21.643, los tipos de acoso y violencia, y los procedimientos para denunciarlos.

Clima laboral: Crear un ambiente laboral saludable y respetuoso es clave para prevenir y abordar casos de acoso.

En resumen, la Ley 21.643 establece un conjunto de medidas de protección para las víctimas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, con el objetivo de garantizar su seguridad, dignidad y bienestar. Es importante destacar que estas medidas deben ser implementadas de manera integral y coordinada por la empresa, en conjunto con las autoridades competentes.