	<p style="text-align: center;">PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p style="text-align: right;"><b>N° Revisión: 02</b></p>
		<p style="text-align: right;">Página 1 de 8</p>
<p><b>REVISÓ:</b> COMITÉ DIRECTIVO GERENCIA <b>Fecha:</b> agosto 2024</p>		<p><b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> agosto 2024</p>

El presente procedimiento establece las directrices para realizar denuncias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, como también las ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, ya sea que las denuncias acogidas por la Corporación o derivadas a la Dirección del Trabajo.

Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente procedimiento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma.

**Artículo 1.- Denuncia.** La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita utilizando los siguientes canales de denuncia:


- a) **Denuncia verbal:** La persona denunciante deberá comunicarse personalmente o por otro medio ya sea teléfono, video llamada u otro, donde podrá relatar los hechos ante el Rector o Gerencia General (cuando el denunciado es el Rector). La persona que la recibe deberá completar el ACTA DE DENUNCIA con los contenidos que se señalan, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.
- b) **Denuncia por escrito:** La persona denunciante deberá descargar de la plataforma institucional de Coreduc el ACTA DE DENUNCIA y hacerla llegar por correo electrónico al Rector o Gerencia General al siguiente correo: rsprovera@coreduc.cl (cuando el denunciado es el Rector).

En cualquiera de los casos señalados la persona debe recibir un comprobante de la gestión realizada.

Si el denunciante decide hacer la denuncia directamente ante la Dirección del Trabajo, deberá identificar a la empresa y su RUT o Representante Legal.

**Denuncia a miembros de la organización,** se refiere a actos o conductas ocurridas en el entorno laboral con personas trabajadoras ya sean que tengan una relación horizontal, vertical o subalterna.

**Denuncia a 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, apoderados, si los hechos son constitutivos de delitos penales, se utilizarán los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p style="text-align: right;"><b>N° Revisión: 02</b></p>
		<p style="text-align: right;">Página 2 de 8</p>
<p><b>REVISÓ:</b> COMITÉ DIRECTIVO GERENCIA <b>Fecha:</b> agosto 2024</p>	<p><b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> agosto 2024</p>	

**Denuncia a contratista o subcontratistas.** 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, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

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

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los **tres días** desde su recepción.


**Artículo 2.- Formulación de la denuncia.** El denunciante deberá contemplar los siguientes antecedentes para realizar la denuncia:

- 1.- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad, cargo y correo electrónico personal.
- 2.- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 3.- Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas.
- 4.- En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- 5.- Relación de los hechos que se denuncian.

**Artículo 3.- Recepción de la denuncia.** Al momento de recibir una denuncia ya sea por las personas designadas o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

La Gerencia General deberá informar a la persona denunciante si se iniciará una investigación interna o derivará a la Dirección del Trabajo.

- En el caso de la primera opción, deberá informar a la DT el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de **tres días hábiles** contados desde la de recepción de la denuncia.
- Si se optare por su derivación a la DT o la persona denunciante así lo solicita, **en este mismo plazo de tres días hábiles**, deberá remitir la denuncia, junto a antecedentes, a dicho Servicio.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p style="text-align: right;"><b>N° Revisión: 02</b></p>
		<p style="text-align: right;">Página 3 de 8</p>
<p><b>REVISÓ:</b> COMITÉ DIRECTIVO GERENCIA <b>Fecha:</b> agosto 2024</p>	<p><b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> agosto 2024</p>	

- Tratándose de una denuncia dirigida a los Representantes Legales o Rectores **la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.** Cualquiera sea la decisión que se adopte, Coreduc deberá informar por escrito a la parte denunciante.

**Artículo 4.- Adopción de medidas de resguardo por la empresa.** Una vez recibida la denuncia, se deberá adoptar de manera **inmediata** una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

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

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


**Artículo 5.- Definiciones.** Se estima pertinente que el denunciante este al tanto del significado de cada concepto que caracteriza su denuncia.

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

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

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

	<b>PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>	<b>N° Revisión: 02</b>
		Página 4 de 8
<b>REVISÓ:</b> COMITÉ DIRECTIVO GERENCIA <b>Fecha:</b> agosto 2024	<b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> agosto 2024	

amenazas, manipulación u otros medios.


- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

**2.- Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de 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).

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 trabajador 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 trabajador 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.

**3.- Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas

	<p style="text-align: center;">PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p style="text-align: right;"><b>N° Revisión: 02</b></p>
		<p style="text-align: right;">Página 5 de 8</p>
<p><b>REVISÓ:</b> COMITÉ DIRECTIVO GERENCIA <b>Fecha:</b> agosto 2024</p>		<p><b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> agosto 2024</p>

conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de apoderados, clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros como 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.


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

**4.- 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.

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 personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

**5.- Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser

	<p style="text-align: center;">PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p style="text-align: right;"><b>N° Revisión: 02</b></p>
		<p style="text-align: right;">Página 6 de 8</p>
<p><b>REVISÓ:</b> COMITÉ DIRECTIVO GERENCIA <b>Fecha:</b> agosto 2024</p>		<p><b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> agosto 2024</p>

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, como por ejemplo:


- 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:

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

**Artículo 6.- Conductas que no constituyen acoso o violencia, sexismo ni comportamientos incívicos.** Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas** acoso y violencia, 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.
- Las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- La implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio.

 <b>COREDUC</b> <small>CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION</small>	<b>PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>	<b>N° Revisión: 02</b>
		Página 7 de 8
<b>REVISÓ:</b> COMITÉ DIRECTIVO GERENCIA <b>Fecha:</b> agosto 2024	<b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> agosto 2024	

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

**Artículo 7.- Judicialización por vulneración de derechos fundamentales.** Cuando la Dirección del Trabajo, ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por la Corporación, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de las conductas de acoso sexual no corresponderá la mediación establecida en el inciso sexto del mencionado artículo 486.

**Acta de denuncia Ley N°21.643. (Ley Karin)**

**Corporación Educacional de la Construcción Rut:70.912.300-9**

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora \_\_\_\_\_ Establecimiento: \_\_\_\_\_

**Identificación de la persona que realiza la denuncia:**

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_

Rut: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

**Identificación de la persona denunciada:**

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_

Rut: \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_

**Vinculo organizacional de la persona afectada con la persona denunciada:**

