

PROTOCOLO PARA CUMPLIMIENTO LEY KARIN - Ley N°21.643

INDICE:

N°	TEMA	Página
I.	ANTECEDENTES GENERALES	
1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO	2
3.	ALCANCE	2
4.	DEFINICIONES	2
5.	DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	5
II.	ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	
1.	GESTIÓN PREVENTIVA	6
2.	IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO	6
3.	MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	6
4.	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y/O MONITOREO MATRIZ DE RIESGOS SICOSOCIALES Y DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA	6
5.	MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	7
III.	GESTIÓN DE LA DENUNCIA	
1.	DENUNCIA VERBAL	7
2.	DENUNCIA ESCRITA	7
IV.	DIFUSIÓN	8
V.	REFERENCIAS LEGALES	8
VIII.	ANEXOS	
	01 POLÍTICA DE INCLUSIÓN, EQUIDAD DE GÉNERO, PREVENCIÓN DE ACOSO Y DE VIOLENCIA Y CONCILIACIÓN LABORAL	9
	02 ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	11
	03 FOLLETO DE CAMPAÑA TOMA DE CONCIENCIA	14

I ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°21.643 publicada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en Enero 2024, ESPACIO UNICO SPA RUT: 77.604.582-9, 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.

2. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y 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.

Lograr el compromiso de la empresa y de los trabajadores a participar activamente e identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Evaluar los riesgos psicosociales, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todos los trabajadores oficina, fábrica, obras y faenas de ESPACIO UNIO SPA, incluidas jefaturas y gerentes o directores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo

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

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u 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, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

Ejemplos:

- 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, que va desde manoseos hasta violación. 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.

b) Acoso laboral (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo): 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 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. 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. Por ejemplo:

- 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 a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- 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.

c) Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo): Son aquellas conductas que afecten a los (as) trabajadores (as), con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores y/o usuarios, visitas, entre otros. 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.

d) Conductas incívicas: 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 y 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. Abordar las conductas incívicas de manera proactiva permite mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas 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.

e) 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. 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. Por ejemplo:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine.
- 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.

Conductas que no son acoso ni violencia en el trabajo

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir:

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

5. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

a) TRABAJADORES

- Derecho a solicitar medidas de prevención contra el acoso sexual y laboral y violencia en el trabajo.
- Derecho a solicitar mecanismos de denuncias para eventuales casos de acoso sexual y laboral y violencia en el trabajo.
- Derecho a solicitar que se investiguen eventuales casos de acoso sexual y laboral y violencia en el trabajo protegiendo la confidencialidad del denunciante.
- Derecho a no ser revictimizado y a estar protegido mientras dure la investigación.
- Derecho a ser informado sobre el estado y resultado de las investigaciones.
- 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.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

b) ENTIDADES EMPLEADORAS

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

II 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 el empleador, o su representante, los trabajadores designados para organizar la gestión de riesgo de acoso o violencia.

Nombre trabajador	Cargo	Rut
Leandro Briones Cid	Gerente Comercial	13.080.584-1
Víctor Sanhueza Gallardo	Maestro Mueblista 1	16.277.889-7
Fabián Rojas Ibarra.	Asesor SSOMA	17.670.369-5

1. GESTION PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, para tal efecto, la empresa desarrolla y mantiene el presente protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo bajo un enfoque de mejora continua que permite identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos y conjuntamente elabora, mantiene y revisa su política de inclusión laboral, equidad de género y conciliación laboral (ver anexo 01). Esta política está disponible en el sitio web de la compañía y es parte del proceso de inducción y de capacitación.

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Se identifica por área de negocios las situaciones y conductas que pueden dar origen acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Dicha información definidas y documentadas en las respectivas matrices de riesgos psicosociales.

3. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, y con el fin de prevenir conductas que puede generar acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la empresa establece un programa de intervención basado en actividades que pueden contemplar, actividades de capacitación, charlas, comunicaciones, entrega de cartillas informativas y desarrollo de documentación.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de capacitación de prevención de riesgos psicosociales y de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo 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.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas y se implementará un plan de información acerca del sexismo

Además, la empresa 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.

4. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y/O MONITOREO MATRIZ DE RIESGOS SICOSOCIALES Y DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA

ESPACIO UNICO SPA evaluará bianualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM/SUSESO, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Asesor en Prevención de Riesgos de cada obra/contrato/faena.

5. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

La empresa establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de 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.

III. GESTIÓN DE LA DENUNCIA

1. DENUNCIA VERBAL

Cuando el denunciante decida comunicar una situación de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, puede proceder en forma verbal, para ello puede realizar la denuncia a través de los canales que la compañía ha establecido, en este caso deberá dirigirse a:

i. Departamento de Administración y RRHH

En primera instancia deberá contactarse con el funcionario a cargo de la administración ya sea en forma presencial o por medio telefónico.

En caso de que el denunciante decida comunicarse directamente con su supervisor o jefe directo, será este quien derive INMEDIATAMENTE la denuncia según el mismo esquema citado en los puntos anteriores.

Para efectos de la transcripción de la denuncia en terreno, la empresa mantendrá el formulario ad hoc (ver anexo 02) que deberá ser completado con TODA la información requerida .

2. DENUNCIA ESCRITA

Si el denunciante desea hacer una denuncia, sugerencia o informar una situación en forma escrita, puede acceder directamente al correo denuncias@eunico.cl

Independientemente de los canales antes descritos, quién denuncie podrá acudir directamente a la Dirección del Trabajo para ingresar su denuncia.

IV. DIFUSION

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: Envío de mensajes por medios digitales, capacitación, espacios de conversación programados entre trabajadores, entre otros. Además, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo y se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

V. REFERENCIAS LEGALES

- Ley N°16.744/1968, Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus modificaciones.
- Decreto con Fuerza de Ley N°1/2003 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo y sus modificaciones.
- Decreto Supremo D.S. N°40/1969, Reglamento de Prevención de riesgos profesionales del Ministerio del Trabajo y Previsión social y sus modificaciones.
- Ley N°21.643/2024, Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Ley Karin).
- Ley N°21.675/2024, Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Resolución Exenta N°2766 del 19/11/2020, Guía para la detección y prevención del Acoso Laboral del Instituto de Salud Pública.
- Resolución Exenta N°1448 del 25-10-2022 “Actualización De Protocolo De Vigilancia De Riesgo Psicosocial en el Trabajo”, del Ministerio de Salud.
- Circular N°3813 de 07 de junio de 2024 de la SUSESO. Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin).
- Decreto N°2 de 07 de mayo de 2024 Política nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2024-2028 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

VI. ANEXOS

- 01 Política de inclusión, equidad de género, prevención de acoso y violencia y conciliación laboral.
- 02 Formulario para denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- 03 Folleto de campaña de toma de conciencia.

EL PRESENTE DOCUMENTO SE ENCUENTRA SUJETO A MODIFICACIONES POR MOTIVOS DE ACTUALIZACIONES LEGALES Y/O REGLAMENTARIAS, LAS QUE SERÁN INFORMADAS OPORTUNAMENTE Y DE LA FORMA REQUERIDA POR NUESTRA LEGISLACIÓN.

ANEXO 01

POLÍTICA DE INCLUSIÓN, EQUIDAD DE GÉNERO, PREVENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA Y CONCILIACIÓN LABORAL

“ESPACIO UNICO SPA promueve el desarrollo de un ambiente de trabajo tolerante, armónico, inclusivo y sin discriminación, respetuoso de los DDHH de sus colaboradores y otras partes interesadas”.

Coherente con los principios y valores corporativos, la dirección de ESPACIO UNICO SPA entiende la importancia cardinal de desarrollar sus actividades bajo un enfoque que recoja las exigencias de una sociedad moderna y pluralista. Dentro de este contexto, la adopción de una Política de Integración, Equidad de Género y Conciliación Laboral es una acción esencial para alinear su gestión con la expresada a través de la legislación nacional.

La empresa declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La empresa reconoce que el acoso y la violencia 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 conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo General

Desarrollar una cultura corporativa inclusiva para nuestros colaboradores con discapacidad, que promueva conductas libres de discriminación, reconociendo y buscando la igualdad de género, permitiendo el ejercicio de los derechos a los recursos para todos quienes integran la compañía.

Objetivos específicos

Definir lineamientos que permitan diagnosticar tanto el grado de participación de personas con discapacidad dentro de la organización, como la adecuación del entorno físico, procesos y sistemas acorde a los principios de accesibilidad y ajustes razonables.

Establecer programas y planes que permitan una efectiva participación de actuales y futuros colaboradores con discapacidad.

Buscar la erradicación de la violencia y la discriminación por razones de género, orientación e identidad sexual, promoviendo el ejercicio de los derechos de todas las personas como colaborador de la Empresa

Generar un protocolo claro para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, resguardando y respetando la privacidad de quienes puedan estar involucrados en la denuncia.

Desarrollar jornadas y condiciones de trabajo que permitan armonizar las obligaciones laborales, familiares y sociales de los trabajadores.

Establecer procesos de selección, contratación, inducción, gestión de talento y desvinculación coherentes con la presente política.

Este documento es revisado y evaluado anualmente por la Alta Dirección y forma parte del proceso de inducción y capacitación para el personal de la organización.

ANEXO 02

ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN		
Acoso Laboral	<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual <input type="checkbox"/> Violencia en el trabajo <input type="checkbox"/>
DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE		
Nombre Completo		
Rut	Cargo	
Correo electrónico personal	Area/Faena	
DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A		
Nombre Completo		
Rut	Cargo	
Correo electrónico personal	Area/Faena	
Vínculo con el afectado		
Interno	<input type="checkbox"/>	Empresa
Externo	<input type="checkbox"/>	
DATOS DE LA INSTALACIÓN		
Nombre Area/Faena		
Dirección		

Fecha denuncia

Firma denunciante

COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO				
Nombre	Cargo	Area/Faena	Celular	Correo electrónico personal

RELATO DE LA SITUACIÓN QUE SE DENUNCIA

Fecha denuncia

Firma denunciante

COMPROBANTE DE DENUNCIA - REGISTRO RECEPCIÓN

DATOS DEL RECEPTOR DE LA DENUNCIA	
Nombre	Cargo
Rut	Celular
Email	

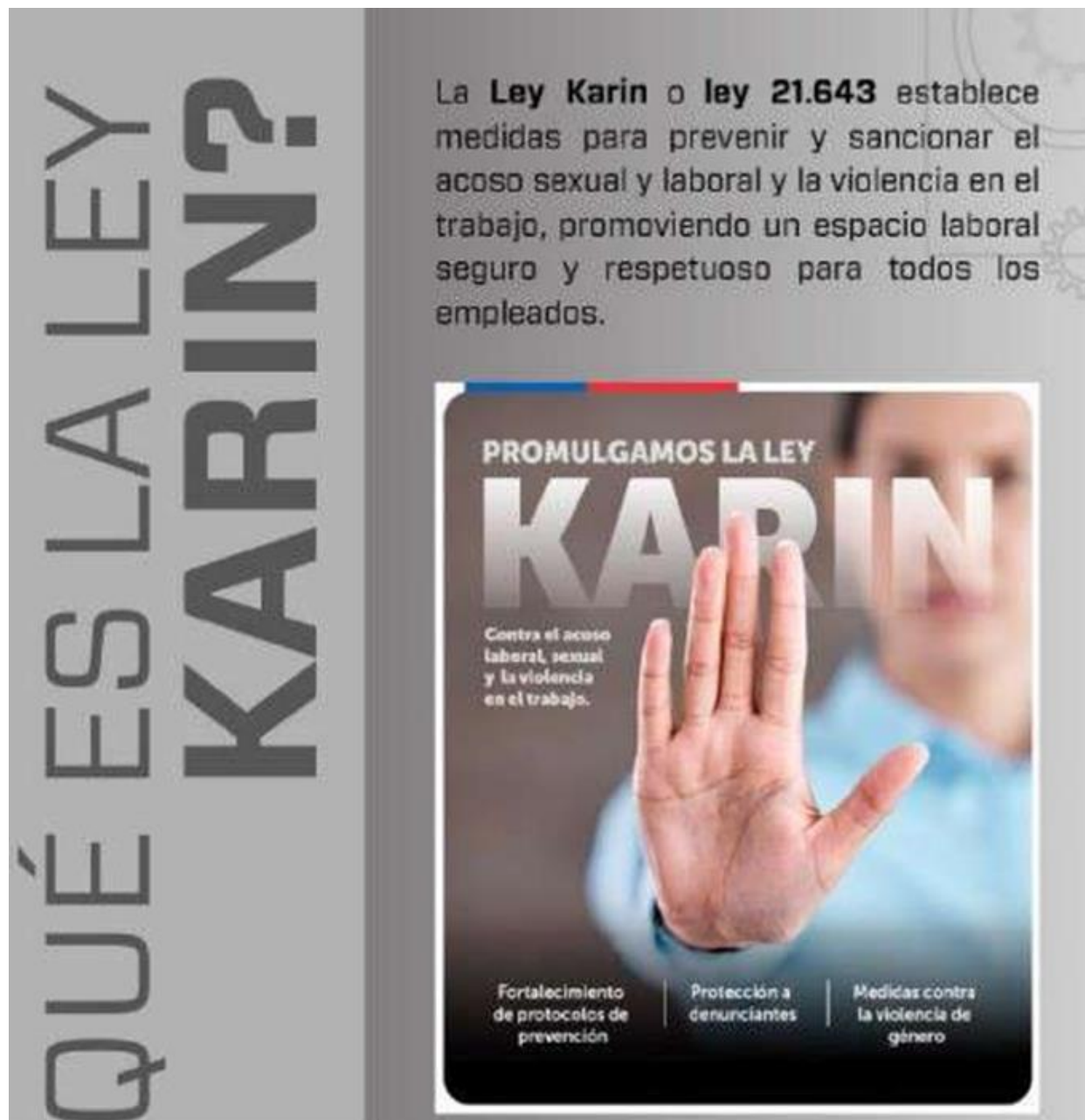
Fecha recepción

Firma del receptor

Nota: Una vez completa la información, este registro debe ser digitalizado y enviado al correo denuncias@eunico.cl
El original debe ser entregado al denunciante

ANEXO 3

FOLLETO DE CAMPAÑA DE TOMA DE CONCIENCIA



¿Qué es el acoso sexual?



Acoso Sexual: Conducta indebida, ejercida 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.

¿Qué es el acoso laboral?



Acoso Laboral: Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados.

¿Qué es violencia laboral?



Violencia laboral: acciones violentas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral que afectan a trabajadores con ocasión del desarrollo de sus labores, por parte de clientes, proveedores, usuario, entre otros

¿Cómo me asegura la empresa que mi denuncia será considerada?



La empresa mantiene un protocolo que establece la obligación de investigar todas las denuncias y comunicar el resultado de estas investigaciones a los involucrados dentro de los 30 días hábiles definidos por la ley.

¿Cómo será tratada mi denuncia?



Todas tus denuncias son tratadas bajo los principios de:

Confidencialidad:

reserva en el tratamiento de quién denuncia y la información tratada.

Diligencia:

tramitación de la denuncia dentro de los plazos legales(30 días hábiles).

Imparcialidad:

ecuanimidad y rectitud en la tramitación de las denuncias.

Perspectiva de género:

eliminación de sesgos o prejuicios debido a la identidad género-afectiva de quién denuncia.