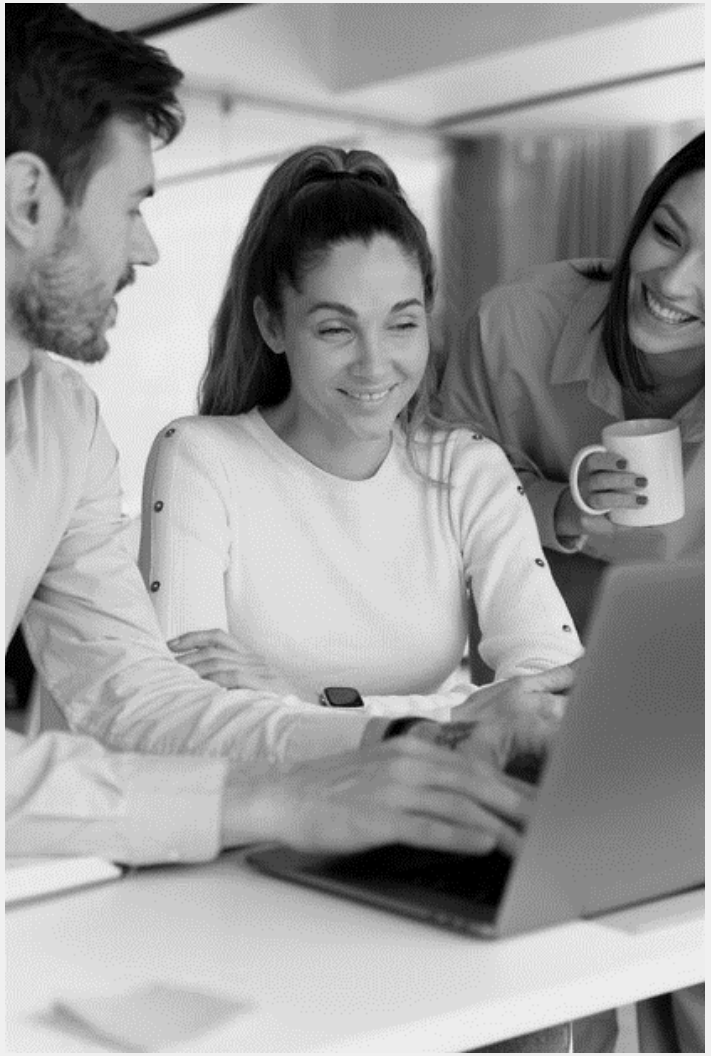
Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

Formación de Investigadores del acoso laboral según

Ley Karin (Ley 21.643)



Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

Modulo II

Resumen Modulo I

- Origen de la Ley Karin
- ¿Qué dice la Ley Karin?
- Modificaciones a la Ley
- Obligaciones de entidades empleadoras
- Definiciones y conceptos de acoso
- Tipos de acoso
- Tipos de violencia
- Mobbing
- Ciberacoso en el lugar de trabajo
- Ejemplos de conductas de acoso

Ejemplos de Conducta de acoso

- Comportamiento físico: abrazos, roces con connotación sexual.
- Conducta verbal: lenguaje sexual.
- Comportamiento de naturaleza sexual: exhibición de fotos con características sexuales o gestos de carácter sexual.
- Insinuaciones basadas en el sexo: correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual.

Efectos en la víctima

La proyección de su frustración e indefensión en el núcleo familiar y social cercano suele producir los siguientes efectos:

Ejemplos de Conducta de Víctimas

- Agresividad con la familia.
- Retraimiento de la víctima con sus familiares y amigos.
- Alejamiento de los amigos y rechazo por parte de las personas de su entorno.
- Falta de apoyo de los familiares.
- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.

SEGÚN ESTE LISTADO DE CONDUCTAS, ¿CUÁL CREES ES LA MÁS GRAVE?

1) Gritar, avasallar o insultar.
2) Asignar tareas con plazos imposibles de cumplir.
3) Sobrecargar selectivamente a la víctima.
4) Amenazar o coaccionarla.
5) Quitar áreas de responsabilidad o incluso ningún trabajo que realizar.
6) Tratar de una manera diferente o discriminatoria.
7) Ignorar o excluir.
8) Retener información crucial o manipularla para inducirle a error.
9) Difamar a la víctima.
10) Castigar o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa.
11) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos.
12) Animar a otros/as compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores.

Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

Del listado anterior…

¡Todas las situaciones son igualmente graves!

Fases y grados de acoso

Fase 1: INCIDENTES CRÍTICOS: Se trata de un incidente específico que puede originar una situación de acoso.

- Primer grado: La persona es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y de mantenerse en su puesto de trabajo

Fase 2: ACOSO Y ESTIGMATIZACIÓN: En esta fase, la víctima empieza a recibir ataques psicológicos por parte del acosador, que en un comienzo causa desconcierto y trata de evitar.

- Segundo grado: En esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto.

Fase 3: INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD: La jefatura de la organización comienza a ser consciente de la gravedad de la situación, lo que requiere medidas de intervención

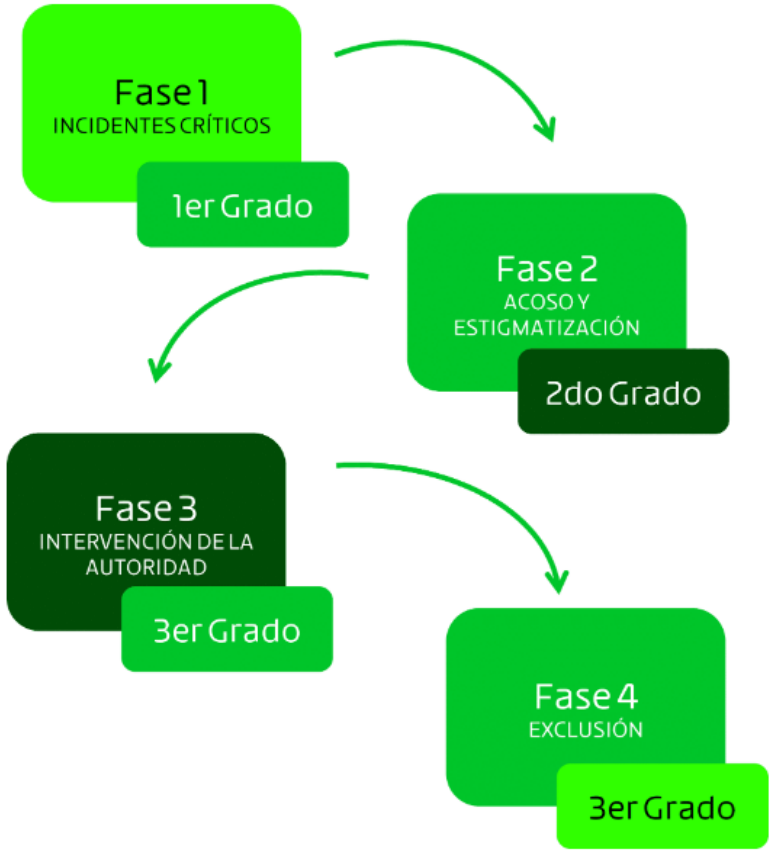
- Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de un tratamiento psicológico especializado.

¿Cuáles serían las características del acosador?

Generalmente son personas:

- Resentidas, frustradas, envidiosas, celosas o egoístas, teniendo uno, varios o todos estos rasgos en mayor o menor medida.
- Están necesitadas de admiración, reconocimiento y protagonismo y lo que quieren es figurar, ascender o aparentar, aun cuando simplemente deseen hacer daño o anular a otra persona.

El ranking



Fases y grados del acoso

El acoso en el trabajo es un proceso que evoluciona y que tiene diferentes niveles o grados de desarrollo.

Se distinguen en **cuatro fases** y **3 grados** que son fundamentales:

¿Qué entendemos por acoso laboral por terceros externos?

Se refiere a cualquier conducta abusiva, hostil o intimidatoria dirigida hacia un trabajador por parte de personas ajenas a la empresa, como clientes, proveedores, usuarios o visitantes. Estas acciones pueden incluir:

- **Insultos o amenazas:** Verbales o escritas, dirigidos a la persona trabajadora.
- **Acoso sexual:** Conductas de naturaleza sexual no deseadas.
- **Violencia física:** Agresiones físicas o daños a la propiedad del trabajador.
- **Discriminación:** Trato desigual basado en motivos como género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, etc.

¿Cómo aborda la Ley Karin esta situación?

La Ley 21.643, o Ley Karin, reconoce explícitamente el acoso laboral ejercido por terceros externos a la relación laboral. La norma establece que el empleador tiene la obligación de adoptar medidas para prevenir y sancionar estas conductas, incluso cuando ocurran fuera de las instalaciones de la empresa, siempre y cuando estén relacionadas con el trabajo.

¿Cuáles son las obligaciones del empleador?

- **Prevención:** Implementar medidas para prevenir el acoso por parte de terceros, como capacitaciones a los trabajadores sobre cómo identificar y reportar estas situaciones, y establecer protocolos de seguridad.
- **Investigación:** Realizar una investigación exhaustiva y oportuna cuando se presente una denuncia de acoso por parte de un tercero.
- **Protección de la víctima:** Adoptar medidas para proteger a la víctima de nuevas agresiones, como cambiar sus tareas o asignarle un acompañante.
- **Sanciones:** Aplicar sanciones a los terceros que hayan cometido actos de acoso, en la medida de lo posible.

¿Qué desafíos plantea el acoso laboral por terceros externos?

- **Dificultad para controlar:** A diferencia del acoso interno, el empleador tiene menos control sobre las acciones de terceros.
- **Prueba de la relación con el trabajo:** Demostrar que el acoso está relacionado con el trabajo puede ser complicado.
- **Impacto en la imagen de la empresa:** Estos casos pueden dañar la reputación de la empresa.

¿Qué desafíos plantea el acoso laboral por terceros externos?

¿Qué pueden hacer los trabajadores?

- **Denunciar:** Informar inmediatamente a su empleador sobre cualquier incidente de acoso.
- **Solicitar medidas de protección:** Pedir al empleador que adopte medidas para garantizar su seguridad.
- **Buscar apoyo:** Contar con el apoyo de compañeros de trabajo, sindicatos o profesionales de la salud mental.

En resumen, el acoso laboral por terceros externos es un problema real que requiere una respuesta coordinada por parte de empleadores, trabajadores y autoridades. La Ley Karin proporciona un marco legal importante para abordar esta problemática, pero es fundamental que tanto las empresas como los trabajadores estén informados sobre sus derechos y obligaciones.

Tipos de jefe

Perfiles de jefes tóxicos

Un jefe narcisista es una persona que muestra un alto grado de egocentrismo y una necesidad constante de admiración. Suele carecer de empatía, priorizando sus propios intereses y logros sobre los de su equipo. Este tipo de jefe puede ser manipulador y crítico, creando un ambiente de trabajo tóxico y generando tensión entre los empleados.

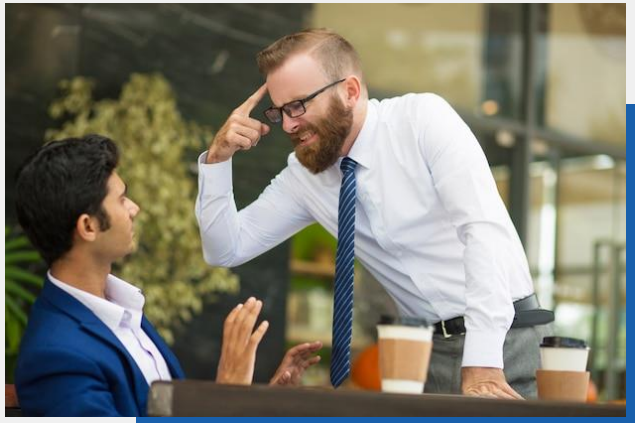
Aparentemente encantador, aunque calculador y malévolo, sobre todo con los trabajadores más frágiles.

Que desconfía de todo el mundo, fiscaliza constantemente el trabajo de sus subordinados e interpreta de forma negativa la mayoría de las iniciativas.

Perfiles de jefes tóxicos

Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

Características Comunes de Jefes Acosadores



- **Personalidad autoritaria:** Tienden a ejercer un control excesivo sobre sus empleados, a menudo de manera arbitraria y caprichosa.

- **Baja tolerancia a la frustración:** Reaccionan de manera desproporcionada ante errores o desacuerdos, utilizando el poder jerárquico para castigar a sus subordinados.

- **Falta de empatía:** No son capaces de ponerse en el lugar de los demás y suelen ser indiferentes al sufrimiento emocional de sus empleados.

- **Necesidad de reconocimiento:** Buscan constantemente la admiración y el reconocimiento de los demás, y pueden recurrir al acoso para mantener su posición de poder.

- **Historial de conductas abusivas:** En muchos casos, los jefes acosadores tienen un historial de comportamientos abusivos en relaciones personales o laborales anteriores.

Conductas típicas de acoso laboral por de Jefaturas

Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

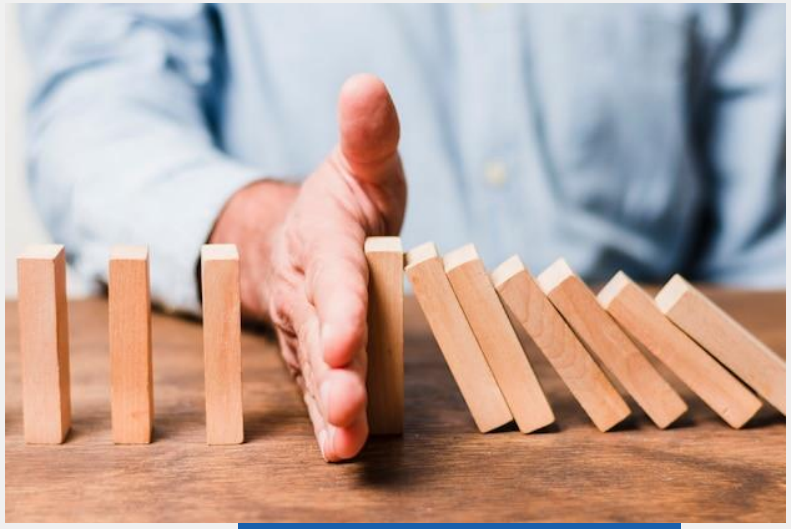
- **Críticas constantes y humillaciones públicas:** Descalifican el trabajo de sus empleados, los ridiculizan en público y los hacen sentir incompetentes.
- **Sobrecarga de trabajo:** Asignan tareas excesivas y con plazos irrealistas, sabiendo que el empleado no podrá cumplirlas.
- **Aislamiento social:** Excluyen al empleado de reuniones y actividades sociales, creando un ambiente de hostilidad y aislamiento.
- **Favoritismo:** Tratan de manera diferente a los empleados, mostrando favoritismo hacia algunos y hostilidad hacia otros.
- **Amenazas veladas:** Amenazan con represalias, como despido o traslado, si el empleado no cumple con sus demandas o si se queja de su comportamiento.
- **Control excesivo:** Vigilan de cerca a sus empleados, controlando sus horarios, sus conversaciones y sus movimientos.

Personalidades propensas a ser víctimas de acoso

Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

Las víctimas: tres características principales

Inocencia	No son capaces de dañar y no detectan en los demás las intenciones malévolas.
Dependencia afectiva	Tienen tendencia a proteger y conservar sus lazos interpersonales; son hipersensibles al rechazo y buscan constantemente el apoyo de los demás.
Autenticidad	Persiguen la autorrealización y el autoconocimiento.

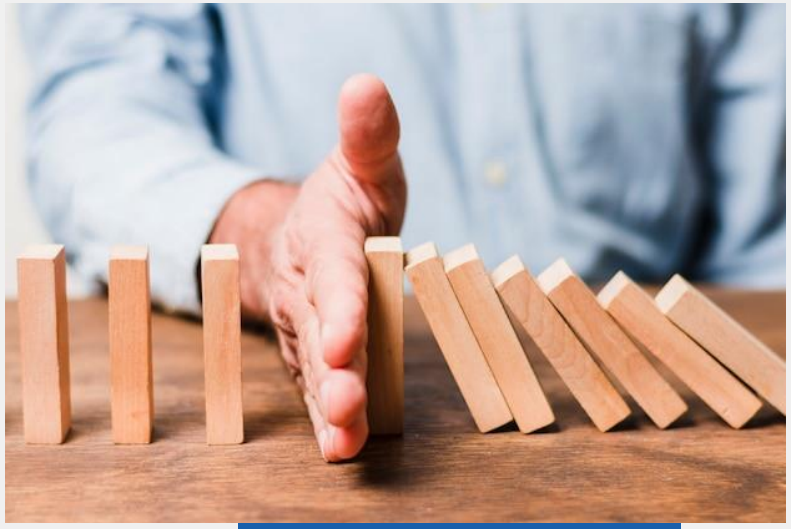


¿Cuáles son los síntomas de acoso?

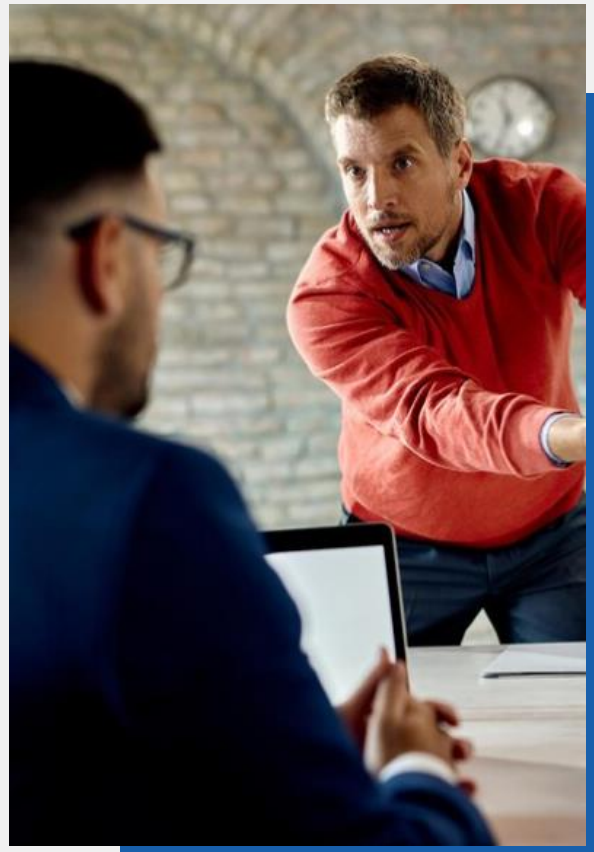
Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

Síntomas más frecuentes en las víctimas (en porcentaje)

- Pesadillas **(24%)**
- Palpitaciones **(24%)**
- Fatiga crónica **(26%)**
- Dolores de estómago **(28%)**
- Problemas de memoria **(32%)**
- Agresividad **(33%)**
- Llanto, ganas de llorar **(35%)**
- Sentimiento de Inseguridad **(35%)**
- Dificultades de concentración **(43%)**
- Dificultad para dormir **(47%)**
- Dolores de cabeza **(48%)**
- Bajo estado de ánimo **(48%)**
- Irritabilidad **(54%)**
- Dolores de espalda **(63%)**



Conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia



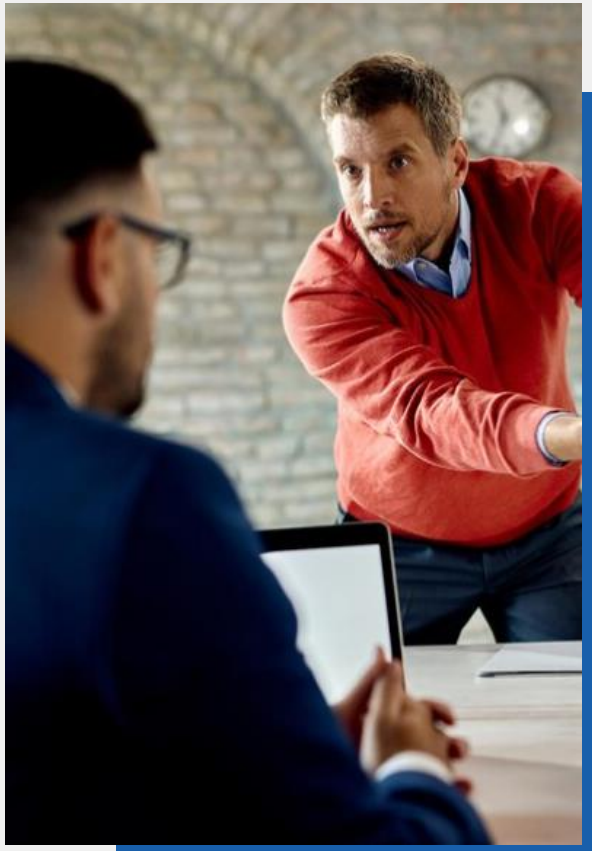
Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir:

- 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.

- Implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo.

Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

Conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia



- 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 subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico. (Directrices SUSESO a ley 21.643).

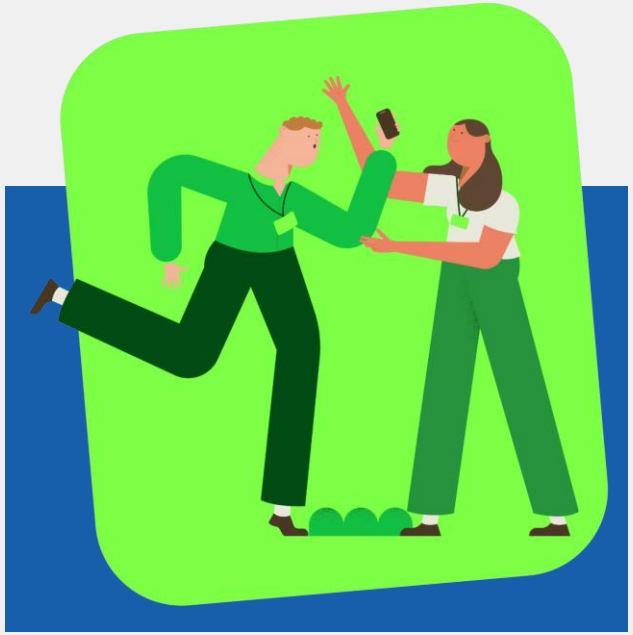
Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

Vulneración de derechos fundamentales en el contexto laboral

Se entienden vulnerados o lesionados los derechos de quienes trabajan cuando la jefatura o quien representa a la empresa **realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de quien trabaja sin justificación suficiente**, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.
La vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral **puede generar una serie de riesgos psicosociales**, como el estrés laboral, el acoso, la discriminación y el agotamiento emocional. Estos riesgos pueden tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores. La prevención de la vulneración de derechos ayuda a minimizar estos riesgos y promueve un entorno laboral saludable.

Consecuencias de la vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral
Impacto en la salud mental y bienestar

La vulneración de derechos fundamentales puede generar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental y emocional en los trabajadores afectados. La falta de respeto, el trato injusto o discriminatorio, la imposición de condiciones laborales inadecuadas y otras formas de violación de derechos pueden tener un impacto significativo en el bienestar psicológico y físico de quienes trabajan.



Disminución del rendimiento y la productividad

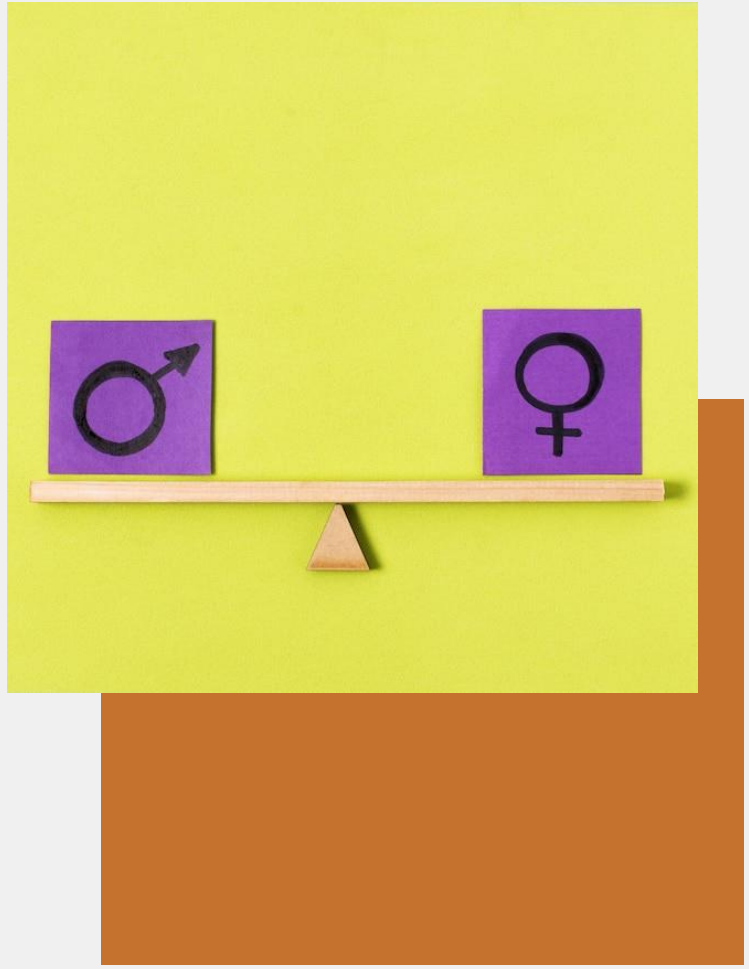
Cuando los derechos fundamentales son vulnerados, quienes trabajan pueden experimentar una disminución en su motivación y compromiso laboral. Esto puede resultar en una disminución del rendimiento y la productividad en el trabajo. Además, pueden sentirse desvalorizados y desmotivados para contribuir de manera activa al logro de los objetivos de la organización.

Disminución del rendimiento y la productividad

La violación continua de los derechos fundamentales puede llevar a cabo una alta rotación de personal. Los trabajadores que se sienten maltratados o explotados en el entorno laboral son más propensos a renunciar o buscar empleo en otras organizaciones que ofrecen un trato más justo y respetuoso. La rotación constante de personal puede generar una pérdida de talento y conocimiento en la organización, así como costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

Vulneración de derechos fundamentales en el contexto laboral

La OIT propone un plan de acción como instrumento para institucionalizar la integración de la perspectiva de género, con el fin de promover la igualdad de género. Es asimismo reflejo de que la igualdad es una cuestión presente en todos los objetivos estratégicos de la OIT. Además, el plan de acción incorpora cambios fundamentales en métodos y prácticas, prestando atención sistemática tanto a hombres como a mujeres. Ello se lleva a cabo por medio de lo siguiente:



- mediante la consideración de la complejidad entre los diferenciales de género en la participación en el mercado de trabajo; la comprensión de las dificultades y oportunidades de las mujeres y de los hombres en relación con los conocimientos y habilidades, las condiciones de trabajo, la protección social, las responsabilidades familiares y la toma de decisiones económicas y políticas; y la revisión de las distintas implicaciones que suponen para las mujeres y para los hombres las soluciones propuestas.

- Mecanismos para garantizar que las preocupaciones de género se incorporan en la planificación, programación, ejecución, control y evaluación de los programas y actividades de la OIT.

Vulneración de derechos fundamentales en el contexto laboral

En el Plan de Acción se afirma que la integración de la perspectiva de género es responsabilidad de todos los funcionarios de todos los niveles y en todas las áreas, y especialmente de la Dirección. He aquí los elementos principales del Plan de Acción:

Organización Internacional del Trabajo

Elementos principales

- Declaraciones políticas sobre la igualdad entre los géneros y la transversalización de la perspectiva de género.
- Integración del género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo.
- Desarrollo de competencias de género por parte del personal de la OIT y los mandantes.
- Integración de las cuestiones de género en la labor de la OIT.
- Política de recursos humanos y de personal que tenga en cuenta las cuestiones de género.

Vulneración de derechos fundamentales en el contexto laboral

Lo que indican las investigaciones es que cuando se emplea masculino genérico es más probable que:

1. Se considere que en una determinada profesión predominan hombres.
2. Que se propongan candidatos masculinos para empleos y cargos políticos.
3. Que las mujeres tengan peor performance o no soliciten entrevista, si el anuncio del empleo está en masculino genérico.
4. En pruebas psicológicas, el masculino genérico en los cuestionarios afecta las respuestas de las mujeres, pudiendo distorsionar los resultados de las pruebas.

Vulneración de derechos fundamentales en el contexto laboral

Se hace necesario modificar el sexismo en el discurso, así como modificar el uso de estereotipos sexistas y de género que incidan en la subvaloración o estigmatización, incluyendo asimismo a personas no binarias.

En ese sentido, es relevante el uso de pronombres y determinantes sin género (la diferencia entre la frase “los que no cumplan los requisitos” versus “quienes no cumplan los requisitos”) evitando asimismo “las/los” y “@”. Usar “(a)” después de una palabra; suena a una buena idea, pero no la respaldan los datos, no contrarresta el impacto excluyente del uso del masculino genérico por sí solo, lo que pone en manifiesto la importancia de recopilar datos, y de leer las investigaciones, antes de tomar decisiones en torno al manejo del lenguaje.

Utilizando de esta forma un lenguaje neutro (ej. Jóvenes chilenos versus juventud chilena, ciudadanos versus personas, directivos y funcionarios versus personas pertenecientes al estamento directivo y personas funcionarias).

Vulnerabilidades Adicionales de las Personas con Discapacidad

Las personas con discapacidad enfrentan una serie de desafíos adicionales en el ámbito laboral, lo que las hace más susceptibles al acoso:

- **Estereotipos y prejuicios:** A menudo son objeto de estereotipos y prejuicios, lo que puede generar un ambiente laboral hostil y discriminatorio.
- **Dependencia de otros:** Su dependencia de otros para realizar ciertas tareas puede hacerlos más vulnerables a abusos de poder.
- **Dificultades para denunciar:** Pueden enfrentar barreras para denunciar el acoso debido a la comunicación, el miedo a represalias o la falta de conocimiento sobre sus derechos.
- **Adaptaciones razonables:** La falta de adaptaciones razonables en el lugar de trabajo puede generar estrés y frustración, lo que puede ser utilizado por los acosadores para justificar un trato desigual.

Incorpora la Ley nuevo criterio de discriminación

Antiguo concepto	Ley Karin
Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, 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 u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.	Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, 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 u **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.

Desafíos y Oportunidades

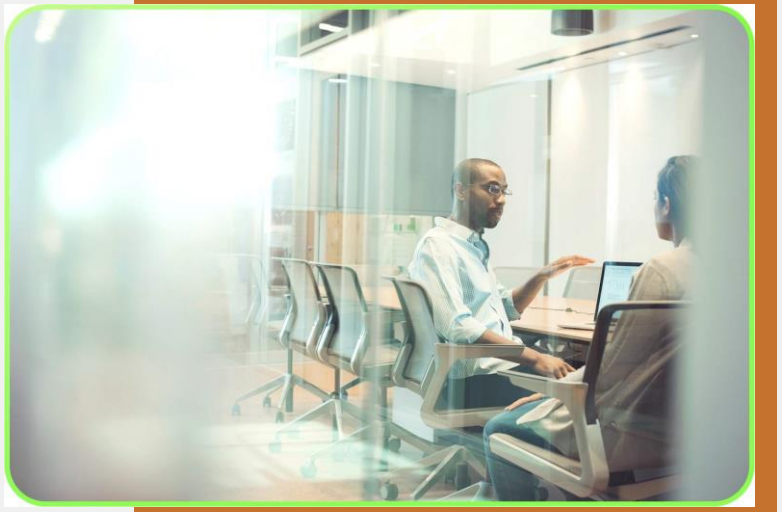
Si bien la Ley Karin ofrece un marco legal sólido para proteger a las personas con discapacidad, aún existen desafíos:

- **Concientización:** Es necesario aumentar la conciencia sobre el acoso laboral dirigido a personas con discapacidad tanto entre los empleadores como entre las propias personas con discapacidad.
- **Protocolos específicos:** Se deben desarrollar protocolos específicos para investigar y sancionar casos de acoso laboral que involucren a personas con discapacidad.
- **Accesibilidad:** Los procedimientos de denuncia y los servicios de apoyo deben ser accesibles para las personas con discapacidad.

Oportunidades:

- **Inclusión laboral:** La aplicación efectiva de la Ley Karin puede contribuir a crear entornos laborales más inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad.
- **Liderazgo:** Las organizaciones que demuestran un compromiso con la prevención del acoso laboral y la inclusión de las personas con discapacidad pueden convertirse en modelos a seguir.

Proceso de denuncia e investigación de casos de acoso laboral y sexual con perspectiva de género



La Ley N°21.643 (Ley Karin) refiere que los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Estos principios son fundamentales para abordar las particularidades y las dinámicas de poder involucradas en los casos de acoso, asegurando que las víctimas reciban un trato justo y respetuoso.

Refiere la citada ley que, cuando estas investigaciones se realicen por el empleador, este deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

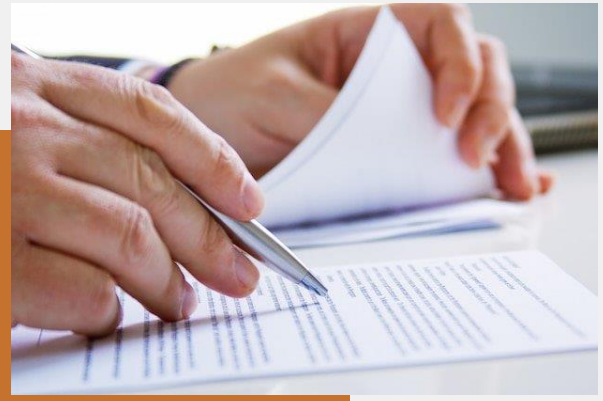
La perspectiva de género en estos procesos es esencial porque reconoce las desigualdades estructurales y las diferencias de poder entre los géneros que pueden influir en la ocurrencia y la percepción del acoso. El acoso laboral y sexual a menudo se basa en dinámicas de género, donde las mujeres y personas parte de grupos de minorías son más susceptibles a ser víctimas debido a su posición de menor poder relativo en muchas organizaciones. Un enfoque que considere estas dinámicas permite una comprensión más profunda de los incidentes y ayuda a evitar interpretaciones y decisiones sesgadas.

Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

Proceso de denuncia e investigación de casos de acoso laboral y sexual con perspectiva de género

Para implementar un proceso de denuncia e investigación con perspectiva de género, es fundamental que las organizaciones diseñen políticas claras, y no tan solo el flujo propuesto por la Dirección del Trabajo y la política propuesta por la SUSESO, si no que estas se encuentren insertas dentro de la cultura y el flujo comunicacional de la organización.

Estas políticas deben ser comunicadas a todas las personas que trabajan, asegurando que conozcan sus derechos y el procedimiento para presentar una denuncia. La formación y sensibilización sobre temas de acoso y género también son esenciales para todas las personas de la organización, acorde con la ley 21.643, especialmente para aquellos encargados de gestionar y investigar las denuncias.



Proceso de denuncia e investigación de casos de acoso laboral y sexual con perspectiva de género

Cuando se realiza una investigación, es crucial designar a una persona con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, tal como lo estipula la Ley Karin. Esta persona especialista estará mejor preparada para entender las complejidades del acoso desde una perspectiva de género y manejar la situación con la sensibilidad necesaria. Además, el garantizar la confidencialidad protege la privacidad de las partes involucradas, fomentando un ambiente de confianza que anima a las víctimas a denunciar sin miedo a represalias, y por otro lado, la imparcialidad y celeridad en el proceso de investigación son igualmente importantes.

La imparcialidad asegura que todas las partes sean tratadas de manera justa y que el proceso no esté influenciado por prejuicios o relaciones de poder dentro de la organización. La celeridad, por otro lado, es vital para evitar la revictimización de la persona afectada y para resolver el conflicto de manera eficiente, reduciendo el impacto negativo en el ambiente laboral.

Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

PROCEDIMIENTOS Y DENUNCIAS

Protocolo

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral, sexual y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.

Protocolo

- Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

- Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso laboral o sexual, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

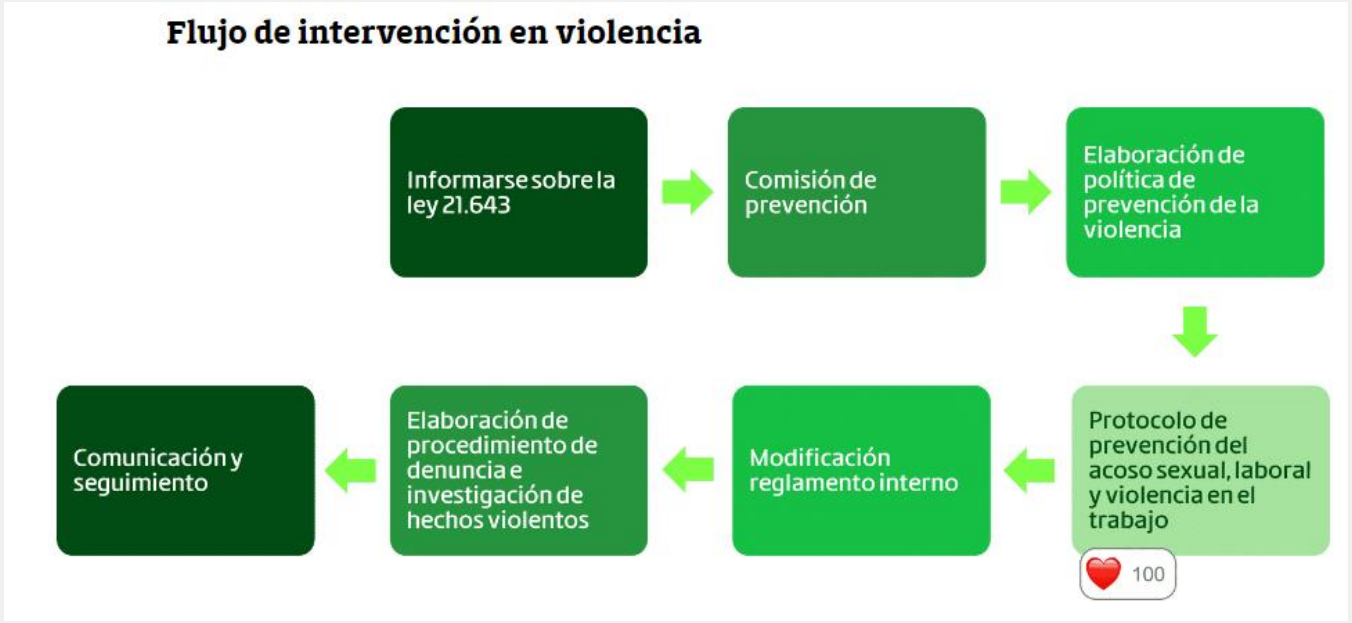
Asistencia Técnica de Mutualidades

- Difusión de la ley 21.643
- Metodología para la implementación de la ley
- Modelos y manuales para la elaboración del protocolo
- Herramientas de soporte para la gestión preventiva
- Capacitación y material para la difusión
- Campaña de Buen Trato

Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

Asistencia Técnica de Mutualidades

1. Asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley (OAL) frente al cumplimiento del protocolo: El OAL habrá de prestar asistencia técnica a los distintos empleadores en las materias que formen parte del protocolo. El deber de asistencia técnica del OAL frente a los protocolos y medidas de resguardo, son igualmente aplicables a los órganos de la Administración del Estado y Municipalidades.
2. Deber de otorgar atención psicológica temprana: Como medida de resguardo, frente a una denuncia, el OAL deberá entregar atención psicológica temprana al denunciante/involucrados, considerando entre otros, la gravedad de los hechos.



Otorgaremos asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la sensibilización y difusión.

Impulso personal
Capacitación en Material Laboral

PROCESO PARA GENERAR UNA DENUNCIA

1. Reclamo por escrito a la dirección de la empresa o a la respectiva inspección del trabajo.
2. Investigación interna (plazo no superior a 30 días)
3. Investigación externa
4. Los resultados son informados por la dirección del trabajo quien sugerirá las acciones necesarias.