

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS/ TÍTULO I. Obligaciones de las entidades empleadoras/ F. Obligaciones en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo Capítulo I. Elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

En materia de prevención, lo primero que cabe señalar es que el artículo 184 del Código del Trabajo establece que "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

La citada norma legal consagra el deber general de protección que tiene el empleador de resguardar la vida y salud de las personas trabajadoras. En virtud de dicho deber general, la entidad empleadora tiene la obligación de adoptar todas las medidas pertinentes para que el desarrollo de las labores no signifique a la persona trabajadora riesgo a su integridad física y psíquica, manteniendo las condiciones de higiene y seguridad adecuadas, y proporcionando los implementos necesarios para evitar accidentes y enfermedades profesionales, que garanticen una eficaz protección.

Asimismo, en caso de existir régimen de subcontratación, la empresa principal y la subcontratista deben cumplir las obligaciones en materia de prevención establecidas en el artículo 66 bis de la Ley N°16.744 y reguladas en el D.S N°76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Ley N°21.643 (Ley Karin), en materia de prevención, establece que la entidad empleadora deberá elaborar, implementar y difundir entre las personas trabajadoras un protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, con las medidas de prevención y otros elementos que se detallan en el número 1. Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y número 2. Contenidos mínimos del protocolo en la Ley N°21.643, del Capítulo I, Letra F, Título I de este Libro IV.

El Protocolo es un instrumento para la gestión de la prevención de estos riesgos en los lugares de trabajo que debe ser elaborado por las entidades empleadoras y que, en conjunto con el reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices del procedimiento de investigación de las denuncias, y los instructivos de la Dirección Nacional del Servicio Civil dirigidos a las entidades empleadoras del sector público, constituirán las herramientas que contendrán las normas técnicas destinadas a erradicar o disminuir la violencia o el acoso en los lugares de trabajo.

Es importante que en todo el proceso de elaboración e implementación de este protocolo de prevención se considere debidamente la participación de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus organizaciones sindicales e instancias respectivas (Comités Paritarios de Higiene y Seguridad).

La obligación de elaborar un Protocolo aplica a todas las entidades empleadoras, tanto del sector público como privado:

- **Sector Privado:** La obligación se encuentra establecida en el artículo 211-A del Código del Trabajo.
- **Sector Público:** El nuevo artículo 14 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, impone la misma obligación señalada previamente a los organismos públicos de la Administración del Estado.

Adicionalmente, la **Dirección Nacional del Servicio Civil**, desde su rol de acompañamiento técnico y de monitoreo a ministerios y servicios públicos para el diseño e implementación de políticas y prácticas de gestión y desarrollo de las personas, así como en buenas prácticas en relación con un entorno saludable de la vida funcionaria, se hace necesario que sus normas e instructivos sean considerados en lo pertinente, en la asistencia técnica que entreguen los organismos administradores, quienes en su asesoría deberán dar cumplimiento siempre al contenido de los protocolos exigidos por la normativa legal.

Las **municipalidades** y otros organismos públicos que no pertenezcan a la Administración Central del Estado, podrán solicitar la asistencia técnica a los organismos administradores para la implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, sin perjuicio, de poder aplicar las normas pertinentes impartidas por el Servicio Civil.

Por su parte, las **Instituciones de Educación Superior**, sujetas a las disposiciones de la Ley N°21.369, deberán ajustar sus protocolos considerando lo establecido en la Ley N°21.643 (Ley Karin), incorporando las materias que les resulten aplicables.

De manera similar, toda comunidad o centro educativo, de conformidad a lo establecido en la Ley N°21.809 “Sobre convivencia, buen trato y bienestar de las comunidades educativas, con el objetivo de prevenir y erradicar el acoso escolar, la discriminación y todo tipo de violencia en los establecimientos educacionales”, deberá adoptar las medidas para la prevención de todas aquellas conductas constitutivas de acoso, violencia o discriminación entre los integrantes de dicha comunidad, además de aquella que puedan surgir con otros.

En particular, de acuerdo al artículo 5 de dicha ley, el sostenedor debe contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que debe contemplar la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales tanto para los profesionales de la educación, de los asistentes de la educación y demás personas trabajadoras del centro educativo, especialmente, considerando aquellos derivados de las condiciones y modalidades educativas del respectivo establecimiento, y de las relaciones e interacciones del trabajo, en vinculación con éste o como resultado de él, y con los demás integrantes de la comunidad educativa u otros.

Para estos efectos, se entenderá por comunidad educativa la “integrada por alumnos, alumnas, padres, madres y apoderados, profesionales de la educación, asistentes de la educación, equipos docentes directivos y sostenedores educacionales” definida por el artículo 9 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación.

Para la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la entidad empleadora en que se encuentre la comunidad o centro educativo puede solicitar la asistencia técnica del respectivo organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744, quienes deben proceder de acuerdo a lo señalado el Título II, del Libro IV entregándole la asistencia, esto es, otorgando la asistencia técnica para elaborar y/o actualizar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

El Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, está conformado por:

1. La política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en concordancia con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud

en el Trabajo y de manera especial, con los contemplados por la OIT en el Convenio N°190 sobre la violencia y acoso, suscrita por la máxima autoridad de la entidad empleadora, y

2. Los contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643 (Ley Karin). Estos elementos se describen en el número 1. y número 2 del presente Capítulo I.

1. Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Esta debe contemplar el compromiso de la entidad empleadora con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente, y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

a. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- i. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental

Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

- ii. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

- iii. Equidad de género y diversidad

La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

- iv. Universalidad e inclusión

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

- v. Participación y diálogo social

Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

vi. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

vii. Responsabilidad en la gestión de los riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

i. Política de tolerancia cero

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

ii. Valores fundamentales

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

iii. Participación y diálogo social

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

La participación de las personas trabajadoras desde una construcción

bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

iv. Control de los riesgos en su origen

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

v. Perspectiva de género

La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

2. Contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643

La entidad empleadora deberá elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el cual debe contener a lo menos, los siguientes elementos:

a. Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género

La entidad empleadora en la gestión de la prevención de los riesgos, debe considerar la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, con perspectiva de género.

La gestión de estos factores de riesgo debe seguir las pautas que están contenidas en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Salud que se encuentre vigente, así como las pautas y recomendaciones contenidas en el manual del cuestionario CEAL-SM/SUSESO vigente.

Lo anterior significa que, aun cuando el resultado en dicho cuestionario sea de riesgo medio o bajo en la dimensión violencia en el trabajo, el empleador debe realizar el análisis necesario de los riesgos que posibilitan la violencia y el acoso en el trabajo, para su adecuada gestión preventiva. Para tales efectos, el empleador debe analizar el resultado de las 7 preguntas de la dimensión violencia y acoso (VA) del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, señalada en las páginas 11 y 70 del Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, disponible en el link https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf, identificando como riesgo aquellas respuestas distintas a "NO". El empleador podrá organizar con el comité de aplicación, actividades de diálogo para la evaluación de esos

resultados.

En el caso de las entidades empleadoras con menos de 10 personas trabajadoras, la identificación de los riesgos y su medición, podrá realizarse mediante la pauta contenida en el Anexo N°54: "Pauta sugerida para la evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas en empresas con menos de 10 trabajadores" de la Letra K, Título II del Libro IV.

Para la identificación de los peligros y los riesgos psicosociales asociados, se debe tener presente que las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:

- i. **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).

El acoso sexual implica entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, 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;

- ii. **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).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable, y

- iii. **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** "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). Por ejemplo: gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte. Las conductas pueden ser gritos, amenazas, uso de garabatos, palabras ofensivas o discriminatorias, agresiones psicológicas o físicas, por cualquier medio, incluidos entre otros, mensajes de texto, WhatsApp,

plataformas electrónicas y/o redes sociales. Deben considerarse también, atentados, robos, asaltos en el lugar de trabajo y en general cualquier conducta que resulte o pueda resultar en lesión física, daño psicológico o muerte. Se incluye en este concepto las conductas, de alumnos, padres y apoderados o de terceros en el contexto de la educación preescolar, básica y media, así como también, de pacientes o terceros dirigidas al personal de la salud o en el marco de cualquier de otra actividad laboral que implique este tipo de riesgos de amenazas o atentados.

Adicionalmente, en el contexto del deber del empleador, de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores, se debe realizar una adecuada gestión de los riesgos psicosociales laborales, siendo los **"Factores de riesgos psicosociales laborales"**, aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo fijado por el legislador. Se entiende por estos comportamientos, como:

- i. **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 de manera de prevenir posibles conductas de acoso o violencia, se debe entre otros, promover ambientes laborales que tiendan a: 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.

- ii. 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. Ejemplos de sexismo hostil pudiesen ser: 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.

Por otra parte, el sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto que, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada que podría desencadenar futuras conductas de acoso o violencia. Ejemplos (considerando el contexto y el caso concreto que se presente): 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 "maninterrupting"; todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyen 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".

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, propios del contexto de las relaciones laborales. Entre ellas, (debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular), es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de 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. Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar subrepticamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

- b. Medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua

En base a la identificación y evaluación de los riesgos, se deben definir las medidas preventivas o correctivas que se implementarán. Para tales efectos, la entidad empleadora debiese elaborar un programa de trabajo, participativo, e incorporar las acciones y/o actividades que realizará, precisando el plazo programado y el responsable de su ejecución.

Asimismo, se debe evaluar el cumplimiento del programa de trabajo y la eficacia de las medidas adoptadas, implementando medidas para la mejora continua del entorno laboral de acuerdo a las brechas detectadas.

Las acciones o actividades programadas deben tener como objetivo erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En caso que no se puedan eliminar, habiendo el empleador adoptado todas las acciones razonables, y factibles para su erradicación, se deben realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos.

Estas medidas deben considerar la definición de objetivos controlables, propendiendo a su revisión y mejoramiento, debiendo para ello fijar plazos de análisis que eviten que su ajuste se realice como consecuencia de la ocurrencia de un hecho que dañe o amenace a las personas trabajadoras.

- c. Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora. En este contexto, las entidades empleadoras deben detectar las necesidades de capacitación para la promoción de un entorno laboral saludable. Con todo, dichas capacitaciones deben realizarse, siempre, periódicamente con el objetivo de propender a desarrollar una cultura de respeto al interior de los lugares de trabajo.

Asimismo, las entidades empleadoras deben poner en conocimiento de las personas trabajadoras el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo; informar y capacitar a las personas trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como, de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse (las cuales deben ser conocidas y respetadas por todos los trabajadores), y sobre los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora.

Además, para los efectos de prevenir los riesgos de las conductas de acoso y violencia, se deben desarrollar actividades de capacitación interna, donde se aborden las medidas para reconocer las conductas o situaciones que pueden desencadenar acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas, así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Las capacitaciones deben considerar a todas las personas trabajadoras, incluidos

gerentes y directivos y la información de las capacitaciones debe publicarse en los medios de que disponga (por ej. páginas web, y otros). Las capacitaciones debiesen incluir además planes de difusión al interior de las entidades empleadoras en que entreguen material asociado a la necesidad de erradicar conductas que puedan afectar a las personas trabajadoras en materia de acoso y violencia en el trabajo.

De igual modo, las entidades empleadoras deberán informar y capacitar sobre la forma de realizar una denuncia para evitar que sea inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, que carece de elementos suficientes para su adecuada comprensión o integralidad, así como informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre los elementos propios de las conductas que constituyen acoso y violencia en el trabajo, además de los elementos que deben considerar al momento de denunciar. Asimismo, esta capacitación debe incorporar la necesidad de resguardo de información sensible que pueden conocer en el marco de procesos de investigación relativos a estas materias.

Para dar cumplimiento a las actividades de capacitación y de difusión sobre la prevención de las conductas de acoso o violencia en los lugares de trabajo, la entidad empleadora podrá además realizar, entre otras, las siguientes actividades:

- i. Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de trabajadores y trabajadoras, incluyendo programas de formación de competencias laborales, de acuerdo a la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo vigente;
- ii. Realizar acciones de difusión, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Por ejemplo, elaborar y entregar material educativo, realizar capacitaciones presenciales o bien en línea, webinars, y actividades de difusión en esta materia);
- iii. Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la entidad empleadora, basado como contenido mínimo en el Modelo de Anexo N°53: "Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo", de la Letra K, Título II del Libro IV;
- iv. Realizar actividades de capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición, con perspectiva de género;
- v. Promover los entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación;
- vi. Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo, haciendo presente el rol de garante de la salud y seguridad en el trabajo que tiene la entidad empleadora, y;
- vii. Informar sobre las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en

la salud de las mismas. Así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- d. Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa.

Se deberán establecer medidas de prevención específicas, de acuerdo a la naturaleza de los servicios que presta la entidad empleadora, identificando el tipo de riesgo por actividad, con perspectiva de género.

Para los efectos de lo anterior, se debe propender una metodología participativa, a través, de grupos de discusión, encuestas, entrevistas u otros similares para identificar aquellas situaciones o conductas presentes en la organización y que pueden desencadenar acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. En todo proceso de elaboración como de actualización del protocolo de prevención del acoso y violencia en el trabajo se debe considerar la participación de las personas trabajadoras, ya sea a través de sus representantes, organizaciones sindicales, e instancias respectivas.

Con todo para estos efectos será especialmente relevante un diagnóstico del tipo de servicios que desarrolla la empresa u organización respectiva, la caracterización de las personas que se desempeñan en ella y la relación de terceros ajenos a la relación laboral con los trabajadores, tales como clientes, usuarios, —padres, apoderados, familiares, visitas, proveedores, pacientes, etcétera entre otros.

La ley 21.809 “Sobre convivencia, buen trato y bienestar de las comunidades educativas, con el objetivo de prevenir y erradicar el acoso escolar, la discriminación y todo tipo de violencia en los establecimientos educacionales” establece que los referidos establecimientos deben considerar en la evaluación de los riesgos psicosociales, a lo menos, los antecedentes que dispone el artículo 37 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación, esto es, las denuncias con sanción contra el establecimiento en materia de convivencia escolar; antecedentes de procedimientos internos realizados frente a conductas de acoso, violencia física o discriminación, y el tipo de establecimiento, sus niveles, condiciones y modalidades educativas, con el índice de vulnerabilidad que presenta. Para cumplir dicho objetivo, el protocolo de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de los establecimientos educacionales debe adaptarse considerando su realidad y lo señalado previamente.

- e. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a

resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

En este contexto, la protección debe abarcar a los denunciantes, las víctimas, los denunciados y los testigos, capacitando y educando a las personas trabajadoras respecto a la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados de los que se tomen conocimientos durante un proceso de investigación y prohibiendo acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, o evitando que dichas acciones puedan perjudicar sus aportes durante las investigaciones.

Además, la entidad empleadora debe realizar las gestiones preventivas necesarias encaminadas a evitar denuncias inconsistentes, capacitando e informando oportunamente a las personas trabajadoras de los elementos básicos de una denuncia y los antecedentes necesarios para que esta tenga coherencia y completitud, conforme se ha expuesto precedentemente, a través de la debida capacitación y difusión sobre los aspectos abordados por el protocolo.

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS/ TÍTULO II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados/ D. Asistencia técnica/ 14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la elaboración e implementación del Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también, realizar actividades de capacitación y sensibilización.

a) Asistencia técnica para la elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Los organismos administradores deberán entregar a las entidades empleadoras la asistencia técnica que requieran para elaborar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y poner a su disposición el modelo de protocolo contenido en el Anexo N°53: "Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el Trabajo", de la Letra K, Título II, Libro IV.

Para brindar dicha asistencia técnica, los organismos administradores deberán considerar las características de la entidad empleadora, especialmente la naturaleza de la actividad [económica \(CIIU\)](#), su tamaño (pequeña, micro, mediana o gran empresa), el tipo de servicio prestado, las diversidades sexogenéricas si es posible disponer de los datos pertinentes, el carácter masculinizado o feminizado de la actividad productiva o de servicios prestados, colocando a disposición de la entidad empleadora el modelo de protocolo antes referido o en su defecto, generando otro que se ajuste a sus necesidades particulares,

manteniendo el cumplimiento de los requisitos exigidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin).

En este mismo sentido, para la caracterización de la respectiva entidad empleadora, deberán considerar si en la actividad desarrollada existe interacción con personas ajenas a la relación laboral, tales como proveedores, clientes, usuarios(as) o terceras personas que puedan hacer ingreso a las dependencias de la empresa o relacionarse con las personas trabajadoras, de manera de considerar este factor. la naturaleza de la interacción con terceros que tengan una relación con la entidad empleadora, por ejemplo, usuarios, pacientes o sus familiares, proveedores, alumnos, padres o apoderados, u otros terceros (por ejemplo delincuencia), entorno social donde se encuentra el centro de trabajo, así como la historia de interacciones sociales con el entorno (ejemplo, violencia derivada de la delincuencia) que pueda constituir un factor de riesgo de violencia contra las personas trabajadoras. El protocolo aun cuando sea único para la entidad empleadora debe considerar y ajustarse a las diferentes realidades del entorno de cada centro de trabajo. Considerando lo señalado, los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, deberán adaptar o ajustar el Modelo de protocolo contenido en el Anexo N°53: "Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el Trabajo", de la Letra K, Título II, Libro IV, a las necesidades particulares de actividades económicas específicas, como las del sector de la educación prescolar, básica y media.

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

En este contexto, el protocolo y la política de la entidad empleadora, además, deben incluir la tolerancia cero de conductas o acciones que degraden o violenten a las personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexogenéricas LGTBIQA+, en el entendido de que dichas comunidades atraviesan situaciones de acoso laboral y/o sexual, marcadas por sus expresiones e identidades de género en específico, así como transfobia, homofobia, bifobia y otros, situaciones que también constituyen violencia de género en el trabajo.

Asimismo, en su elaboración o actualización se debe considerar la participación de las personas trabajadoras, independientemente de su identidad o expresión de género, así como, en la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, y en la definición de las medidas preventivas que correspondan.

Los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, en relación al sector educacional, deberán ajustar el Modelo de protocolo de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo del Anexo N° 53 de la Letra K, Título II, Libro IV, considerando que en la evaluación de los riesgos psicosociales, además, deben tener presente los antecedentes que dispone el inciso segundo del artículo 37 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación, esto es, las denuncias con sanción contra el establecimiento en materia de convivencia escolar; los antecedentes de los procedimientos internos realizados frente a conductas de acoso, violencia física o discriminación, y el tipo de establecimiento, sus niveles, condiciones y modalidades educativas, con el índice de vulnerabilidad que presenta, entre otros.

Asimismo, en la implementación de la actualización del citado protocolo, los organismos administradores deberán apoyar a las entidades empleadoras del sector educacional en la identificación de los factores organizacionales que puedan afectar la salud mental laboral de docentes y asistentes de la educación, tales como, la carga de trabajo y su distribución, las exigencias psicológicas y emocionales propias del trabajo educativo, la claridad de funciones, la disponibilidad de recursos para desarrollar el trabajo, el liderazgo, la participación de las personas trabajadoras, la comunicación interna, el apoyo organizacional, el reconocimiento, la conciliación entre la vida laboral y personal, las relaciones laborales existentes al interior de la comunidad educativa, entre otros.

Por otro lado, deberán orientar a las entidades empleadoras en el fortalecimiento de sus capacidades institucionales para gestionar preventivamente los factores de riesgo psicosocial que presente el establecimiento educacional, prescribiendo las medidas preventivas y/o correctivas que correspondan.

Además, los organismos administradores deberán entregar asistencia a las entidades empleadoras para que las acciones preventivas se articulen con los instrumentos de gestión institucional existentes (por ejemplo, el protocolo de prevención del acoso y violencia en el trabajo con el protocolo de convivencia escolar).

Tratándose de empleadores(as) de personas trabajadoras de casa particular, los organismos administradores deberán poner a su disposición el modelo de protocolo contenido en el Anexo N°55: "Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para personas trabajadoras de casa particular", de la Letra K, Título II del presente Libro IV y otorgarles la asistencia técnica que requieran para su elaboración y/o implementación.

Si al término de ese plazo constatan su incumplimiento, deberán considerar esta situación como un riesgo Categoría N°1, por lo que, según lo instruido en el número 8. Verificación del cumplimiento, Capítulo I, Letra G, Título II, de este Libro IV, no podrán concederle un nuevo plazo para su confección y deberán recargarles inmediatamente su tasa de cotización adicional diferenciada,

conforme al procedimiento y metodología de cálculo previstos en el número 2. Por condiciones de seguridad o higiene deficientes o el incumplimiento de las medidas de prevención prescritas por el organismo administrador, Capítulo IV, Letra B, Título II del Libro II.

La asistencia técnica que se realice en esta materia deberá ser informada a la Superintendencia de Seguridad Social, a través del módulo de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), específicamente mediante el archivo "P10 Registro Asistencia Técnica", señalado en el número 4. Información de Prevención de Riesgos Laborales, Letra B, Título II, del Libro IX. Dicha información deberá remitirse con una periodicidad ~~mensual~~ trimestral. El origen de la asistencia técnica reportada, deberá ser diferenciado obligatoriamente para el sector específico de educación preescolar, básica y media además del sector salud, mediante el campo del Archivo P10 denominado: "Origen de la asistencia técnica" usando los códigos "N°12: Solicitud empleador educación preescolar, básica y media" y/o "N°13: Solicitud empleador sector salud" de la tabla de dominio N°79 del Anexo N°44 Listado de dominios del Sistema Gris, del respectivo Libro IX. Cabe precisar que, las medidas prescritas y la verificación de su cumplimiento, incluida la prescripción de la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y su verificación, se deberán registrar en los archivos "P11 Prescripción Asistencia Técnica" y "P12 Verificación Asistencia Técnica", respectivamente

Además, los organismos administradores deberán mantener un registro aparte de todas las solicitudes de asistencia técnica en esta materia, por parte de las entidades empleadoras, así como, de aquellas que efectúe de manera programada en virtud del plan anual de prevención y la que pueda surgir de la asistencia técnica de cualquier naturaleza. Dicho registro deberá estar actualizado y disponible permanentemente a solicitud de esta Superintendencia.

b) Estrategias formativas en la prevención del caso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Capacitación, sensibilización y difusión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Los organismos administradores y empresas con administración delegada deberán elaborar y poner a disposición de las entidades empleadoras, actividades de capacitación, sensibilización y de difusión que versen sobre la violencia, el acoso laboral y sexual y otras conductas relacionadas, así como los factores que pueden condicionarlas, tales como los riesgos psicosociales mal gestionados, el sexismo y las conductas incívicas, con el objeto de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Estas actividades deben incluir la promoción de entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación, con perspectiva de género, que implica entre otros aspectos, considerar las particularidades y tipos de discriminación a las que se puedan ver expuestas personas trabajadoras pertenecientes a las diversidades sexogenéricas y otras

que atraviesan las personas en razón de su expresión de género, identidad de género y orientación sexual.

En sus campañas de prevención de las conductas de acoso laboral, sexual y violencia, como primer aspecto, deberán promover entornos de respeto en los ambientes de trabajo, que consideren la igualdad de trato y la no discriminación, asimismo, relevar la adecuada gestión de los riesgos psicosociales, el afrontamiento del sexismo y de las conductas incívicas, además de informar qué es el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo y sus efectos, asesorando a las entidades empleadoras en metodologías en que se aborden conductas asociadas al contexto laboral específico de la empresa.

Los organismos administradores incluirán en sus estrategias formativas, técnicas para el desescalamiento de conflictos con usuarios, en especial en los ámbitos de educación, lo que incluye los conflictos de toda naturaleza que se presenten con alumnos, padres y apoderados.

Los organismos administradores deberán presentar a la Superintendencia de Seguridad Social, en el mes de marzo de cada año y, en el marco del Plan Anual de Prevención, un programa anual que especifique cada una de las modalidades de las estrategias formativas, con sus objetivos, público objetivo y cobertura esperada, tanto de entidades empleadoras como de personas trabajadoras, temática, evaluación de cumplimiento de objetivos y de cobertura. En el caso de actividades masivas difundidas por medios digitales, deberán llevar un registro de sus objetivos, el público objetivo y el período en el que la actividad se difundió, así como las métricas de impacto correspondientes.

Los organismos administradores en el marco de las capacitaciones, deberán informar especialmente, entre otras:

~~i. Los comentarios burlones o bromas insultantes en público o en privado relacionados con cuestiones personales, de género, inclusión o de carácter laboral;~~

~~i. Conductas discriminatorias, homofóbicas, transfóbicas, que desconozcan el derecho de comunidades de diversidades sexogenéricas, de personas trabajadoras con discapacidad o personas trabajadoras neurodiversas.~~

~~ii. iii.~~ Estrategias de comunicación adecuadas para enfrentar situaciones de disensos conflictos laborales, con el objetivo de resguardar el debido respeto en los espacios laborales y una mejora en la organización para efectos de procesar diferencias o dificultades.

Como segundo aspecto, deberán capacitar y difundir los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Para cumplir dicha labor deberán elaborar y entregar material educativo, realizar capacitaciones presenciales o en línea, webinars, y actividades de difusión en esta materia, que contemple expresamente el sexismo, las conductas incívicas y las

referencias a las personas trabajadoras pertenecientes a las diversidades sexogenéricas.

En el sector de la educación, los organismos administradores deberán promover el desarrollo de capacidades o de recursos, como el liderazgo, mecanismos de abordaje del equilibrio trabajo - familia, exigencias emocionales, mecanismos para manejar cargas de trabajo, desarrollo profesional, claridad de roles, gestión de situaciones conflictivas con alumnos, que, en definitiva permitan disminuir los riesgos psicosociales laborales para docentes y asistentes de la educación.

Las actividades de capacitación se deberán elaborar considerando lo señalado en el Anexo N°53: "Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo" de la Letra K, Título II del Presente Libro IV y ser puestas a disposición de las entidades empleadoras, para que sean realizadas por las jefaturas y las personas trabajadoras. Tratándose de los administradores delegados del Seguro de la Ley N°16.744 de igual forma y bajo este contexto, deberán impartir estas capacitaciones al interior de su empresa. Los organismos administradores, deberán incorporar al Plan Anual de Prevención las capacitaciones señaladas precedentemente, las que deberán tener objetivos, proporción estimada de la población a capacitar y evaluación de cumplimiento.

Las actividades de capacitación que realicen los organismos administradores deberán, además, ser registrados en el módulo de capacitación de SISESAT, establecido en la Letra F. Título I del Libro IX.

c. Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán

Los organismos administradores deberán brindar asistencia técnica a los empleadores que cuentan con menos de 10 trabajadores para elaborar el procedimiento de investigación y sanción del acoso o violencia en el trabajo.

En la asistencia técnica que otorguen en esta materia, deberán considerar lo dispuesto en el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, aprobado mediante el D.S. N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y las demás normas que emita la Dirección del Trabajo en el marco de la Ley N°21.675 para el sector privado, y la Contraloría General de la República como de la Dirección Nacional del Servicio Civil para el sector público.

Se debe tener presente que, el procedimiento de investigación deberá señalar que la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o a la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el reglamento antes señalado, debiendo indicar, 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 entidad empleadora proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 175 del Código Procesal Penal para los funcionarios del sector público.

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS. TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS F. EVALUACIÓN AMBIENTAL Y DE SALUD CAPÍTULO V. EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL 3. INSTRUCCIONES A LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y ADMINISTRADORES DELEGADOS SOBRE EL USO DEL CUESTIONARIO CEAL-SM / SUSESO

- a. Con el objetivo que las entidades empleadoras evalúen correctamente los factores de riesgo psicosocial en sus centros de trabajo, los organismos administradores y los administradores delegados deberán:
 - i. Capacitar a todos sus profesionales que prestan asistencia técnica en el programa de vigilancia de RPSL, mediante un programa de al menos 16 horas de duración sobre el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y la metodología CEAL-SM / SUSESO vigentes. Dicho programa deberá ser también impartido a cada nuevo profesional que sea contratado para otorgar esa asistencia técnica o cada vez que se actualice el protocolo de vigilancia o la metodología CEAL-SM / SUSESO, situación esta última en que su duración podrá reducirse al número de horas necesarias para difundir las materias o aspectos específicos que han sido modificados.

Se deberá mantener a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social, un registro de todos los profesionales capacitados y remitir esta información al módulo de capacitación del SISESAT;

- ii. Promover y difundir tanto el Manual de uso vigente del Cuestionario CEAL-SM / SUSESO, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, así como las presentes instrucciones, entre sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas;
- iii. Realizar capacitaciones sobre los factores de RPSL y sobre la metodología de aplicación del cuestionario a los comités de aplicación de sus empresas adherentes o afiliadas, de acuerdo con lo instruido en el plan anual de prevención. En estas capacitaciones el organismo administrador y el administrador delegado entregará orientaciones generales para el correcto cumplimiento de cada una de las etapas de la metodología CEAL-SM / SUSESO y para el diseño de medidas preventivas;

iv. Disponer del material gráfico necesario (impreso y/o virtual) para que los centros de trabajo puedan realizar la campaña de sensibilización y difusión que contempla la metodología, así como un modelo de bitácora para que los centros de trabajo puedan registrar las acciones efectuadas en el cumplimiento de la metodología CEAL-SM / SUSESO;

v) Llevar un registro de cada uno de los centros de trabajo de las entidades empleadoras adheridas, registro que deberá incluir la fecha de inicio y de término de cada aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO. En aquellos centros de trabajo que no han realizado esa evaluación, se deberá prescribir por parte del organismo administrador la obligación de iniciar el proceso de evaluación de acuerdo al procedimiento de tramitación establecido en la Letra G. Prescripción de medidas de control del Título II del Libro IV. En aquellos centros de trabajo que ya han sido evaluados y en los que se detecte que se aproxima la fecha de reevaluación, se deberá prescribir a la entidad empleadora y a cada centro de trabajo con al menos tres meses de anticipación, la obligación de reevaluar los riesgos psicosociales. En todos estos casos se deberá informar a cada empresa y a cada centro de trabajo que este debe solicitar la habilitación de la plataforma electrónica del cuestionario, para la fecha en que se aplicará, teniendo la precaución de reutilizar el código único de vigilancia (CUV) en cada evaluación

~~v. Notificar a los centros de trabajo, con al menos 3 meses de anticipación a la fecha de inicio de la siguiente evaluación, informando que deben solicitar la habilitación de la plataforma electrónica del cuestionario, para la fecha en que se aplicará, y~~

vi) En aquellos centros de trabajo donde existan personas con dificultades de lectoescritura, que no sean debidas a discapacidad visual, podrán ser asistidos, con su consentimiento, por otro trabajador representante del comité de aplicación. De igual manera, el organismo administrador deberá asistir técnicamente a la empresa para que la evaluación se realice considerando a este universo de trabajadoras y trabajadores resguardando siempre el principio de confidencialidad. Además, se deberá notificar a sus empresas adherentes que deben habilitar lectores de pantalla para aquellas personas trabajadoras con discapacidad visual, ya que el cuestionario está diseñado para que sea leído por esos lectores y permitir que las personas puedan contestar el cuestionario de manera independiente, respetando la confidencialidad.

**LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES/ TÍTULO III. CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES/ C. PROTOCOLO DE ENFERMEDADES MENTALES
CAPÍTULO II. NORMAS ESPECIALES DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN/ 2. EVALUACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO**

La evaluación de las condiciones de trabajo por sospecha de patología mental de origen laboral es un procedimiento que consta de los dos componentes, que se señalan en las siguientes letras a) y b).

Las dimensiones de riesgo a ser evaluadas en el estudio de puesto de trabajo, habitualmente corresponden a un problema de carga laboral indicativa de disfunción en la organización y gestión del trabajo, y/o a la existencia de trato indebido en las relaciones laborales, siendo frecuente que exista una combinación de ambas, debiendo explorarse siempre la totalidad de factores de riesgos denunciados.

La evaluación de las condiciones de trabajo comprenden:

a. Información de condiciones generales de trabajo y empleo

La información de condiciones generales de trabajo y empleo deberá ser solicitada a la entidad empleadora en la que el trabajador prestó servicios, cuando surgieron los síntomas u ocurrieron los hechos que pudieron dar origen a la sintomatología. En caso de ser un trabajador independiente, deberá ser solicitada directamente a éste.

La información deberá contener los elementos establecidos en la letra A del Anexo N°17: "Instructivo para evaluación de puesto de trabajo por sospecha de patología mental laboral", de la Letra H, Título III del Libro III.

La referida información podrá ser complementada por el trabajador y en caso de existir discordancia entre la información aportada por la entidad empleadora y el trabajador, se deberá requerir antecedentes adicionales para establecer fundadamente cuál será considerada como válida, para fines de la calificación. Cuando la consulta incluye sobrecarga de trabajo, se debe contar con información que permita cuantificar horas extraordinarias, turnos extraordinarios, licencias médicas y vacaciones que no son reemplazadas en el equipo de trabajo, tanto como si existen vacaciones pendientes. Asimismo, información de cambios, aumento o disminución de funciones.

Cuando el motivo de consulta se refiere a relaciones laborales hostiles, acoso laboral o sexual, se debe consultar en forma explícita por la existencia de una denuncia formal de esas conductas. De igual manera, si se trata de violencia originada por terceros, tales como usuarios de toda naturaleza, delincuencia o turbas.

Los organismos administradores deberán solicitar a la entidad empleadora el informe de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial con las medidas de mitigación o corrección que se hayan implementado en caso de corresponder, sin perjuicio de las del cuestionario CEAL-SM/SUSESO. En todos los casos, se exigirá a la entidad empleadora aportar una copia del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que establece la Ley N°21.643 (Ley Karin). Estos documentos serán parte de los antecedentes que deberá evaluar el comité de calificación.

En caso que el empleador carezca de alguno de los documentos señalados, el organismo administrador deberá prescribir que el centro de trabajo o la entidad empleadora según sea el caso, elabore el Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y realice la evaluación de los factores de riesgo psicosocial con los instrumentos pertinentes, debiendo aplicar el Protocolo

de Vigilancia de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud, y otorgando en ambos casos la asistencia técnica que se establece en el número 14, Letra D, Título II, Libro IV. La carencia de alguno de los documentos señalados no será obstáculo para realizar la evaluación de las condiciones de trabajo.

En el caso de evaluar centros de trabajo del sector educación, para la correcta calificación del origen de los síntomas presentados por la persona que denuncia, los organismos administradores deberán solicitar los siguientes documentos (Ley N° 21.809):

- i. A la Superintendencia de Educación, las denuncias contra el establecimiento que hayan derivado en la aplicación de una sanción por infracción a la normativa educacional en materia de convivencia escolar. La solicitud deberá dirigirse mediante presentación dirigida al nivel central de dicha Superintendencia.
- ii. A los establecimientos, los antecedentes de los procedimientos internos realizados frente a conductas de acoso, violencia física o discriminación que hayan afectado a integrantes de la comunidad, con resguardo de la información privada de las partes involucradas.
- iii. A los establecimientos, los antecedentes que consideren necesarios para determinar el tipo de establecimiento educativo de que se trata, sus niveles, condiciones y modalidades educativas y el índice de vulnerabilidad que presenta conforme a la regulación vigente de las Instituciones competentes

Estos antecedentes deberán ser considerados en el estudio de condiciones de trabajo como también ponderados, fundadamente, en el proceso de calificación del origen de una enfermedad mental, de tal forma de que conste de manera escrita el análisis efectuado de los mismos al caso en concreto.

b. Estudio de puesto de trabajo para patología mental (EPT-PM)

El organismo administrador deberá realizar un estudio de puesto de trabajo de patologías mentales, conforme a lo establecido en el Anexo N°17: "Instructivo para evaluación de puesto de trabajo por sospecha de patología mental laboral", de la Letra H, Título III del Libro III. La información de dicho estudio deberá ser enviada a la Superintendencia de Seguridad Social, mediante el documento electrónico del Anexo N°48: "Documento electrónico de evaluación de puesto de trabajo en enfermedad de salud mental", contenido en la Letra H, Título I del Libro IX, de acuerdo con las instrucciones señaladas en el Capítulo XI. Documento electrónico de evaluación de puesto de trabajo, Letra B, Título I del Libro IX.

El EPT-PM es un proceso de recopilación y análisis de elementos tanto de la organización y gestión del trabajo, como de las relaciones personales involucradas en éste, que permite verificar o descartar la presencia de factores de riesgo psicosocial asociados al puesto de trabajo.

Estos factores de riesgo pueden tener diversos grados de intensidad, frecuencia, tiempo de exposición, situaciones o áreas, que deberán ser exploradas en el EPT-PM.

Las áreas a explorar están consignadas en la letra C. Exploración del referido Anexo N°17 "Instructivo para evaluación de puesto de trabajo por sospecha de patología de salud mental laboral", de la Letra H, Título III del Libro III.

El EPT-PM deberá considerar como elemento relevante, la queja o motivo de consulta del trabajador, por lo que ésta determinará las áreas a explorar.

El EPT-PM se deberá realizar exclusivamente mediante entrevistas semi-estructuradas y confidenciales a una cantidad razonable de informantes aportados tanto por la entidad empleadora, como por el trabajador, con la finalidad de efectuar una evaluación equilibrada de los factores de riesgo psicosociales presentes en el trabajo, lo que incluye las posibles conductas de acoso, de un modo sistemático y apegado al método científico. Si no fuera posible entrevistar a los informantes referidos por el trabajador, se deberá dejar constancia de las razones que impidieron hacerlo y el modo de obtener reemplazantes. Estas entrevistas podrán ser realizadas a distancia de manera telemática de forma sincrónica.

Si los declarantes aportados por la entidad empleadora o por el trabajador pertenecen a una entidad empleadora distinta a la del trabajador afectado, el organismo administrador deberá efectuar gestiones que correspondan para efectuar las entrevistas. De no ser posible entrevistar a los declarantes, se deberá dejar constancia de las razones que impidieron hacerlo y el modo de obtener reemplazantes, debiendo tener en consideración los plazos establecidos para la calificación de origen de la enfermedad.

En caso de acoso laboral o sexual, deberán consignarse en el informe las acciones de mitigación que haya realizado el empleador, con la finalidad de contribuir al diseño de la intervención en el evento que la patología sea calificada como de origen laboral. Además, se deberá dejar constancia si la entidad empleadora cuenta con el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, exigido por la Ley N°21.643 (Ley Karin). Si el empleador no cuenta con este instrumento, el organismo administrador deberá prescribir la elaboración de dicho protocolo, poniendo a disposición de la entidad empleadora el modelo de protocolo contenido en el Anexo N°53: "Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el Trabajo", de la Letra K, Título II, Libro IV, comprometiendo la asistencia técnica para su confección y fijando un plazo para su elaboración por parte de la entidad empleadora. El organismo administrador deberá mantener registro de las entidades empleadoras a las que les prescribió la elaboración del protocolo, así como, de la verificación de su cumplimiento, de acuerdo a lo señalado en el número 14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, Letra D, Título II, del Libro IV.

El EPT-PM se aplicará a todos los puestos de trabajo que involucren en la práctica una relación jerárquica con una jefatura, ya sea en las tareas ejecutadas, en el cumplimiento de un horario, o en ambos, independientemente del tipo de relación contractual que tenga el trabajador con el centro de trabajo.

El EPT-PM deberá ser realizado por un psicólogo capacitado en el uso específico del instrumento. Se entenderá capacitado cuando haya realizado un curso de 32

o más horas, de las cuales al menos 16 deberán corresponder a la aplicación supervisada de este estudio.

El equipo evaluador o el epeteista deberá solicitar a la entidad empleadora del trabajador, los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales CEAL-SM/SUSESO del centro de trabajo o empresa donde cumple funciones el trabajador/a, según lo establecido en el protocolo de vigilancia de Riesgos Psicosociales Laborales del Ministerio de Salud. Si la empresa no cuenta con este documento, el organismo administrador le instruirá implementar dicha evaluación. Aun cuando se encuentre pendiente el cumplimiento de esta instrucción, el proceso de calificación deberá continuar y concluir dentro del plazo establecido en el número 1, Capítulo I, Letra A, Título III. de este Libro III.

Disposiciones transitorias para circular:

1. Los organismos administradores deberán adaptar, en forma conjunta entre ellos, el modelo de protocolo del Anexo N°53, a los establecimientos educacionales preescolar, básica y media, de acuerdo a lo señalado en esta circular.
2. Los organismos administradores deberán elaborar un Plan de Trabajo, para el último trimestre de 2026, sobre la asistencia técnica dirigida a la actualización e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, en el sector de la educación preescolar, básica y media, que incluya la cantidad y proporción anual de las entidades empleadoras que recibieron esta prestación preventiva. Sobre el particular, deberán mantener disponible los resultados de la ejecución de este Plan de Trabajo
3. El primer reporte de las actividades de asistencia técnica diferenciadas en esta materia, a través de los archivos P10-11-12, deberá contener información correspondiente al tercer trimestre de 2026, y ser remitido a esta Superintendencia, dentro de los primeros 10 días hábiles del mes enero de 2027.

MODIFICASE EL ANEXO N°44 “LISTADO DE DOMINIOS DEL SISTEMA GRIS”, DE LA LETRA G. ANEXOS, DEL TÍTULO II. GESTIÓN DE REPORTES E INFORMACIÓN PARA LA SUPERVISIÓN (GRIS), DEL LIBRO IX. SISTEMAS DE INFORMACIÓN. INFORMES Y REPORTES, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

1. Agrégase en la Tabla N°79, los siguientes códigos con sus respectivas descripciones:

Documento preparado por la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como referencia para una mayor comprensión de las modificaciones introducidas al Compendio de Normas del Seguro Social de la Ley N°16.744, mediante el proyecto de circular sometido a consulta pública.

<u>Campo</u>	<u>Origen IPER/Asistencia Técnica</u>
<u>Código</u>	<u>Descripción</u>
<u>12</u>	<u>Solicitud empleador educación preescolar, básica y media.</u>
<u>13</u>	<u>Solicitud empleador sector salud.</u>