

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

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, su tamaño (pequeña, micro, mediana o gran empresa), la naturaleza de la actividad, el tipo de servicio prestado, ~~las condiciones sexogénicas, y el~~ carácter masculinizado o feminizado de la actividad productiva o de los 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 o terceros~~ 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.

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 sexo-genéricas, 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 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 pertenecientes a las comunidades de diversidad sexogenérica, cuando corresponda, así como en la identificación de peligros y evaluación de aquellos riesgos a los que se encuentran sometidas éstas personas y, la definición de las medidas preventivas que correspondan.

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.

En caso que los organismos administradores detecten, en una actividad de asistencia técnica, que la entidad empleadora no ha elaborado el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, deberán prescribirle que lo confeccionen dentro del plazo que le fijen al efecto. 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.

- b. 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.

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, 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.

Para estos efectos, en sus actividades de difusión y capacitación, deben 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;
- ii. Conductas discriminatorias, homofóbicas, transfóbicas, que desconozcan el derecho de las minorías de diversidades sexuales, de personas trabajadoras con discapacidad o personas trabajadoras neurodiversas.
- iii. Estrategias de comunicación adecuadas para enfrentar situaciones de disensos 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 las referencias a las personas trabajadoras pertenecientes a las diversidades sexogenéricas.

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.

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 V. PRESTACIONES MÉDICAS/ TÍTULO I. Generalidades F. Programa de intervención temprana/ 6. Atención temprana en caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo

6. Atención temprana en caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo

El programa de atención psicológica temprana para atender a las personas trabajadoras afectadas por estos eventos, constituirá un procedimiento especial que deberá implementar el respectivo organismo administrador o proporcionar la empresa con administración delegada.

La atención psicológica temprana bajo este procedimiento especial se otorgará a personas trabajadoras que hayan sufrido acciones de violencia y acoso ejercidas por otras personas que se desempeñen en un mismo lugar de trabajo; que hayan sufrido acoso o violencia con ocasión de la prestación de servicios, ejercida por usuarios, clientes, u otros terceros ajenos a la relación laboral. Estas prestaciones no son aplicables a enfermedades profesionales o accidentes del trabajo en tratamiento, o respecto de padecimientos de origen común, por los cuales se haya consultado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, que hayan sufrido violencia y acoso ejercido por usuarios, clientes, u otras personas con los que tengan una relación comercial o de servicio en el lugar de trabajo.

Los organismos administradores deberán informar a las entidades empleadores el procedimiento para la atención oportuna de los trabajadores afectados que fueren derivados al programa de atención temprana.

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán adecuar la atención psicológica temprana para abordar estas situaciones, según se detalla en las siguientes etapas letras:

- a. Recibir los antecedentes que entregue la persona afectada o el empleador, vía telemática, presencial o telefónica, según lo previamente coordinado con la entidad empleadora;
- b. Registrar la atención en el archivo M01 del sistema GRIS, identificándola como Ley N°21.643 (Ley Karin), y

- c. Otorgar la atención psicológica temprana, la que será realizada por profesionales psicólogos y psicólogas, especialmente capacitados en la atención del trauma, de manera similar a lo especificado en el número [2. Elementos mínimos del programa de intervención temprana, de la presente Letra F, Título I de este Libro V.](#)

La atención psicológica temprana tendrá como objetivo otorgar contención emocional y acompañamiento terapéutico inicial, y contemplará lo siguiente:

- i. Verificar la existencia de un episodio de alto impacto emocional, realizar una primera evaluación de los síntomas y de los hechos denunciados;
- ii. Si existe un incidente de alto impacto emocional se deberá evaluar la pertinencia de atención adicional, luego de la atención psicológica temprana. La atención adicional deberá ser realizada por una dupla de profesionales de la salud mental constituida por un/a profesional médico/a que cumpla los requisitos establecidos en la letra a) Evaluación médica, número [1. Evaluación clínica por sospecha de enfermedad mental de origen laboral del Capítulo II, Letra C, Título III del Libro III.](#) "Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes", y un/a profesional psicóloga/o, como equipo articulado de trabajo.

Si el equipo de atención temprana evalúa que el incidente en términos clínicos no requiere ser abordado como aquellos de alto impacto emocional, pero requiere igualmente apoyo terapéutico, deberá derivar a la persona afectada a los equipos de atención y calificación habituales.

Por otra parte, si la persona trabajadora solicita la atención en el programa sin haber sido derivado por el empleador, el organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, deberá generar la DIAT o DIEP e informar a la persona trabajadora que la conducta de acoso o violencia en el trabajo debe además ser denunciada al empleador o a la inspección del trabajo respectiva, para que se adopten las demás medidas que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Karin;

- iii. El organismo administrador deberá recepcionar y/o generar la denuncia individual de accidentes del trabajo (DIAT) o denuncia de individual de enfermedad profesional (DIEP), según corresponda, cuando deba otorgar las prestaciones del programa de atención temprana, representando una vía de ingreso al seguro de la Ley N°16.744.

Para efectos del registro, se deberá indicar si la denuncia es por Ley N°21.643. Para ello se deberá registrar en la DIAT_OA o DIEP_OA, en el campo "Origen del

ingreso por Ley N°21.643" definido en el [Anexo N°3: DIAT y DIEP electrónica](#), de la [Letra H, Título I del Libro IX](#), cualquiera de las siete opciones de ese campo.

- iv. El equipo de atención psicológica o psiquiátrica que entrega la atención médica adicional, deberá seguir el proceso de calificación del origen, establecido en la [Letra C, Título III del Libro III](#) y si en su evaluación considera que se trata de una enfermedad y no de un accidente, o viceversa, podrá reemplazar la denuncia individual inicial.

La Resolución de Calificación (RECA), deberá consignar: Accidente a causa o con ocasión del trabajo (1); enfermedad profesional (3); incidente laboral sin lesión (14); accidente a causa o con ocasión del trabajo sin incapacidad (4); enfermedad laboral sin incapacidad temporal ni permanente (5); no se detecta enfermedad (12), u otra de las opciones señaladas en la RECA, según corresponda.

El documento electrónico de la Resolución de la Calificación (RECA), en los casos (1) y (4), así como en las opciones señaladas en la RECA referidas a otro tipo de accidente o cuando sea un incidente laboral sin lesión, se deberá registrar en el campo "codigo_forma", los siguientes códigos según corresponda:

Descripción	Código
Violencia, agresión o amenaza entre colaboradores de la misma empresa (Directa)	91.30
Violencia, agresión o amenaza ejercida por personas ajenas a la empresa (Indirecta)	91.31
Agresión o acoso sexual a causa o con ocasión del trabajo	91.32

v.

En el caso de las enfermedades (3) y (5), y en las opciones señaladas en la RECA referidas a otro tipo de enfermedad o cuando no se detecte enfermedad, se debe utilizar la "Lista europea de agentes causales de enfermedades profesionales", para registrar la información del campo "codigo_agente_enfermedad" de la RECA, considerando los siguientes códigos:

Descripción	Código
Hostilidad de la jefaturas	5000080105
Hostilidad de pares	5000080106
Hostilidad de subalternos	5000080107
Acoso sexual	5000100002

Agresión por usuarios (alumnos, pacientes, clientes)	5000100100
Agresión por terceros (delincuentes, otros externos)	5000100101
Hostilidad durante el trabajo desde personas con relación personal con el/la trabajador/a	5000100102
Ser testigo de violencia, accidente grave o muerte de una persona vinculada al trabajo	5000100103
Ser acusado/a de agresión sexual, laboral, violencia en el trabajo	5000100104

- d. Con el objeto de proteger la salud mental de las personas afectadas, en los casos de incidentes del tipo de alto impacto emocional, la dupla de salud mental deberá proporcionar los antecedentes para el resto de la investigación, por ejemplo, los antecedentes y contactos de personas que declaren en la realización del estudio de puesto de trabajo, o los informes médicos y psicológicos para la calificación de origen de la enfermedad, sin que sea necesario nuevamente entrevistar a la persona afectada por otro equipo de trabajo.

El organismo administrador deberá velar por el reintegro laboral de la persona afectada, concordando la oportunidad de la misma y coordinando las medidas de mitigación que correspondan para evitar la exposición de la persona trabajadora al riesgo que dio origen al evento, considerando el estado psicológico de la víctima, su situación laboral, así como la condición sexogenérica de la víctima y en lo posible con la participación de un prevencionista de riesgos asignado al caso;

- e. La persona trabajadora afectada, en caso de existir quiebre del vínculo terapéutico tendrá derecho a solicitar cambio de los profesionales que le están otorgando la atención;

El personal del programa de atención psicológica temprana, así como los otros profesionales que intervienen en las atención por acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, deberá recibir capacitación en género y diversidad, que incluya entre otros aspectos, la importancia del respeto del uso del nombre social de las personas trans y no binarias.

- f. En caso de existir incapacidad laboral por lesión psíquica, se deberá prescribir reposo laboral o licencia médica, según corresponda, por el tiempo necesario para la recuperación de la lesión, y
- g. Los casos que requieren del proceso de calificación de origen del accidente o enfermedad deberán ser investigados de la forma habitual, incluyendo una evaluación de puesto de trabajo (EPT) cuando corresponda y requerirán una resolución de calificación (RECA) emitida por el comité de calificación del organismo administrador.

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.

Finalmente, se debe considerar que, aun cuando los hechos o las conductas denunciadas por una persona trabajadora no generen síntomas visibles de daño o enfermedad, la sola presencia de la amenaza de daño ocasionado por la conducta, impone a la entidad empleadora la obligación de adoptar las medidas preventivas y de resguardo de la persona trabajadora, derivándola a los programas de atención temprana. Esta circunstancia permite advertir, adicionalmente, que el resultado de los procesos de calificación, son distintos de las investigaciones establecidas en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.