

RESPECTO
EQUIPO
BIENESTAR
DESARROLLO



Atendiendo con cariño desde 1988

*Personas
que alimentan
un mejor
mañana*



PROTOCOLO

Ley Karin

LEY N° 21.643

Prevención, investigación y sanción
del acoso laboral, sexual y
la violencia en el trabajo.



PERSONAS
SEGURAS



AMBIENTES
RESPECTUOSOS



SIN VIOLENCIA
NI ACOSO



BIENESTAR
PARA TODOS



UN MEJOR
MAÑANA

El respeto también alimenta

CÓDIGO: PMS-SST-00

VERSIÓN: 4.0

FECHA: 06-09-2026

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	2 de 25

CONTENIDO

I.	ANTECEDENTES GENERALES	3
1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE	3
4.	DEFINICIONES	3
5.	PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	6
6.	DERECHOS Y DEBERES DE LAS Y LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS:	7
7.	ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	7
II.	GESTIÓN PREVENTIVA.....	9
1.	IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO	10
2.	MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN	10
3.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	11
III.	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS	11
3.1	CANAL DE DENUNCIA	11
4.	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	12
4.1	PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	12
5.	ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	13
5.1	ORIENTACIÓN PREVIA A LA REALIZACIÓN DE LA DENUNCIA:	13
5.2	PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.....	13
5.3	ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO.....	14
5.4	DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	15
6.	CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
7.	MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES	17
8.	DIFUSIÓN	18
	ANEXO 1: FLUJOGRAMA PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y PROCESOS	19
	ANEXO 2: EVALUACION DE LOS RIESGOS ASOCIADOS A ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO QUE EXISTEN EN LA EMPRESA.....	20
	ANEXO 3: VALORACIÓN DE RIESGOS EN CASO DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	21
	ANEXO 4: PLAZOS MAXIMOS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	22
	ANEXO 5: DE LA GUÍA PRÁCTICA PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN LOS LUGARES DE TRABAJO. SUBSECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL 2024.....	23

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	3 de 25

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **COMERCIAL DE ALIMENTOS SPA (ALICOPSA)**, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, 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.

Además, tanto ALICOPSA, como los trabajadores, se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de ALICOPSA, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes de la empresa **COMERCIAL DE ALIMENTOS SPA 79.690.660-K, ALICOPSA**, representada legalmente por el Sr Rodrigo Salazar Pentzke. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. DEFINICIONES

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

 **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	4 de 25

negativas ante la negación.

- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
-

 **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

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

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

 **Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. 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 las conductas

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	5 de 25

incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

 **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 es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

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

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, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	6 de 25

5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

ITEM	DESCRIPCION
1. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores como un derecho fundamental.	Fortalecer del enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral, orientando el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud y la dignidad de los trabajadores.
2. Desarrollo de un enfoque preventivo.	El enfoque de las acciones derivadas de la Política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección.
3. Equidad de género.	La consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres.
4. Universalidad e inclusión.	La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.
5. Solidaridad.	El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento mancomunado por parte de los empleadores.
6. Participación y diálogo social.	El Estado garantizará la participación de los trabajadores y de los empleadores en los procesos de gestión, fiscalización y regulación de la seguridad y salud en el trabajo a través de mecanismos eficientes de integración, información y consultas.
7. Integralidad.	Se dará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo,
8. Unidad y coordinación.	Supone la implementación de un sistema en el que cada uno de sus componentes, sean estas instituciones estatales o privadas, deban actuar coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones, promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.
9. Mejora continua.	Se propenderá a la optimización permanente de los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones y normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores.
10. Responsabilidad en la gestión de los riesgos.	El empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo con los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política.

Sumado a esto ALICOPSA, aplica los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, esto lo realizamos aplicando el protocolo psicosocial CEAL-SM, en nuestros centros de trabajo.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	7 de 25

6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS Y LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS:

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de las y los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

EMPRESAS:

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

7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante.

NOMBRE	CARGO	CORREO
MARCELO MELLA SANHUEZA	GERENTE DE RR.HH	mmella@alicopsa.cl
GINO DONOSO	JEFE SGI Y GESTIÓN MULTAS	gdonoso@alicopsa.cl
STEFANI VERGARA	PREVENCIÓN RIESGOS	svergara@alicopsa.cl

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
MARCELO MELLA SANHUEZA	GERENTE DE RR.HH	+56992990869	mmella@alicopsa.cl

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo con sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

ALICOPSA, capacitará a las y los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de un decálogo que será subido por Talana al personal, capacitaciones e-learning a través de nuestra Mutualidad, RIOHS.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	8 de 25

El responsable de esta actividad de capacitación será:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
STEFANI VERGARA	C. PREVENCIÓN RIESGOS	+5695694032	svergara@alicopsa.cl

Las y los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
MARCELO MELLA SANHUEZA	GERENTE DE RRHH	+56992990869	mmella@alicopsa.cl

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a las y los o las denunciante es:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
MARCELO MELLA SANHUEZA	GERENTE DE RRHH	+56992990869	mmella@alicopsa.cl

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
GINO DONOSO	JEFE SGI Y GESTIÓN MULTAS	+56992235944	gdonoso@alicopsa.cl
MARCELO MELLA SANHUEZA	GERENTE DE RR.HH	+56992990869	mmella@alicopsa.cl
ANGELICA ARAVENA	ENCARGADA DE RRHH CENTRAL	+56997887336	aaravena@alicopsa.cl
KAREN RIVERA	ASISTENTE RR.HH	+56997887336	krivera@alicopsa.cl
STEFANI VERGARA	C. PREVENCIÓN RIESGOS	+5695674032	svergara@alicopsa.cl

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.



	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	9 de 25

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. 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 suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas 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.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

ALICOPSA), elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas **intolerables, no permitidas** en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.



POLÍTICA PREVENTIVA

ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

LEY N.º 21.643



NUESTRO COMPROMISO
En ALICOPSA, reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable, reflejando nuestro firme compromiso con la integridad, el respeto y el bienestar de todas nuestras trabajadoras y trabajadores. Esta política expresa nuestro compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso, donde todas las personas puedan sentirse protegidas, tratadas con dignidad, igualdad y respeto, independiente de sus diferencias.



NUESTROS PRINCIPIOS
Promovemos relaciones laborales basadas en el buen trato, la inclusión y la colaboración. No toleraremos conductas incívicas, sexistas, intimidaciones, humillaciones ni cualquier acto que constituya o pueda constituir acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, ya sea ejercido por compañeros, jefaturas o terceros relacionados con la empresa.



IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
En ALICOPSA, el relacionamiento estará basado en un trato formal y respetuoso en el contexto laboral, prohibiendo toda forma de discriminación por motivos de edad, género, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad u otra condición personal.

NOS COMPROMETEMOS A:



PREVENIR
Identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.



DETECTAR
Promover canales seguros y confiables de denuncia y orientación.



INVESTIGAR
Actuar con imparcialidad, confidencialidad y celeridad ante cada denuncia.



SANCIONAR
Aplicar las medidas correctivas que correspondan según la normativa vigente.



MEJORAR
Implementar acciones de mejora continua para fortalecer entornos laborales más seguros y respetuosos.

EN ALICOPSA, NO TOLERAMOS:



Acoso sexual



Acoso laboral



Violencia en el trabajo



Conductas discriminatorias



Conductas incívicas, sexistas, intimidaciones o humillaciones



Violencia ejercida por terceros (clientes, proveedores u otros)

En ALICOPSA, reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y seguiremos trabajando en conjunto para construir un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para **todas y todos**.

El respeto también alimenta


RODRIGO SALAZAR PENTZKE
GERENTE GENERAL

CÓDIGO	R.PMS-SST-00
VERSIÓN	3.0
FECHA	06-09-2026

ALICOPSA PERSONAS QUE ALIMENTAN UN MEJOR MAÑANA

SALUD RESPECTO INCLUSIÓN TRABAJO EN EQUIPO

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	10 de 25

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de las y los trabajadores, miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM. En este recuadro se detallan los posibles factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
1.- Carga de trabajo (sobrecarga)
2.- Falta de reconocimiento al esfuerzo
3.- Inequidad en la distribución de las tareas
4.- Comportamientos incívicos
5.- Conductas sexistas
6.- Conductas de acoso sexual
7.- Violencia externa

2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

-  En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
-  Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las y los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
-  Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la **ALICOPSA** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante la utilización de alguno de los siguientes recursos: charlas webinars, cartillas informativas u otros.
-  Además, **ALICOPSA** organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
-  Las jefaturas y las y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
-  ALICOPSA, informará y capacitará a las y los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante capacitación presencial y virtual, además de informativos digitales. El área de Prevención de Riesgos será quien gestione la efectiva realización de lo antes mencionado.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	11 de 25

- Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en el programa preventivo de ALICOPSA, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.
- Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las y los trabajadores(as) y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias con relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar el área de Recursos Humanos a cargo del Sr Marcelo Mella, Gerente de RRHH a través del correo electrónico mmella@alicopsa.cl.

3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

ALICOPSA, con la participación de las y los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al área de Prevención de Riesgos de Alicopsa.

III.PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

ALICOPSA, considera el respeto a la persona como valor rector, por ello dispondrá distintos canales de comunicación para la recepción de las denuncias.

3.1 CANAL DE DENUNCIA

Si un trabajador, independiente del cargo que ocupa o desempeña, es objeto, observa o toma conocimiento de cualquier conducta asociada al acoso laboral/sexual debe reportar inmediatamente este hecho.

El trabajador denunciante puede presentar una denuncia a la Empresa empleadora para investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo, si es la voluntad del trabajador.

- Correo Electrónico denuncias@alicopsa.cl
- Número telefónico +569 9099 6543
- Gerencia de Recursos Humanos.
- A través de Pagina Web: <https://alicopsa.cl/>
- Jefatura directa, quién inmediatamente deberá indicar los canales de denuncia estipulados por ALICOPSA.
- Departamento de prevención de riesgos, quiénes inmediatamente deberá indicar los canales de denuncia estipulados por ALICOPSA.

La denuncia podrá presentarse por escrito o verbalmente ante ALICOPSA o directamente ante la Inspección del Trabajo, a elección de la persona denunciante. Cuando la denuncia sea verbal, la persona receptora deberá levantar un acta que registre los hechos informados, la cual será firmada por la persona denunciante, entregándosele una copia.

Las personas que reciban una denuncia deberán mantener la debida reserva, informar los canales disponibles y remitir oportunamente los antecedentes a Recursos Humanos, sin realizar investigaciones informales ni emitir

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	12 de 25

juicios anticipados sobre los hechos.

Se informa al trabajador denunciante, que cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia antes el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarios para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Los participantes en el procedimiento serán aquellas personas o sus representantes o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

4. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ALICOPSA, considera cada denuncia de infracción a esta política en forma responsable y confidencial e investigara pronto y exhaustiva dicha denuncia de acuerdo con este procedimiento. Participarán de este procedimiento el o la denunciante, el o la denunciada y, además, los miembros que conformará la comisión designada para la investigación.

4.1 PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ALICOPSA, siguiendo la normativa establecida dispone que el procedimiento de investigación se regirá por los siguientes principios formativos:

-  **Confidencialidad:** Tanto la denuncia como el procedimiento de investigación de conductas constitutivas de acoso laboral y/o acoso sexual y/o violencia en el trabajo, tiene como base fundamental el deber de prudencia y discreción, principalmente de quien asume la responsabilidad de liderar y dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas y quienes participen en él en calidad de testigos, en su actuar general y respecto a la información que se ventile, garantizando la privacidad y reserva del proceso.
-  **Imparcialidad:** El procedimiento se caracterizará por establecer juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas que puedan estigmatizar a las partes involucradas, siendo prohibida cualquier tipo de discriminación como, por ejemplo, aquellas relacionadas al género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza respecto a los intervinientes.
-  **Celeridad:** Por la naturaleza de este procedimiento, se debe evitar que el procedimiento se burocratice, debiendo desarrollarse dentro de los plazos expresamente establecidos en la normativa legal y en este procedimiento.
-  **Debido Proceso:** Durante todo proceso de investigación, se respetarán los principios del debido proceso, entiendo aquellos como el derecho a la defensa, la bilateralidad, la presunción de inocencia, preexistencia de aquellas sanciones que eventualmente se aplicarán, impugnación y el derecho a conocer del contenido de la denuncia.
-  **Prevención:** Cualquier conducta que pueda atentar a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el objetivo de prevenir y resguardar un espacio libre de hostigamiento, discriminación arbitraria y/o violencia por cualquiera de las razones señaladas en el artículo 2 del Código del Trabajo.
-  **Idoneidad:** Las personas que integren la comisión investigadora deben tener las habilidades necesarias para una investigación responsable.
-  **Perspectiva de Género:** Consiste en analizar y abordar situaciones desde un enfoque que tome en consideración las posibles dimensiones de género involucradas. Este procedimiento busca identificar y enfrentar eventuales desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias.
-  **La presunción de inocencia:** Nadie será tratado como culpable sin pruebas legales de su culpabilidad.
-  **Colaboración:** Cualquier persona debe colaborar con información fidedigna para esclarecer los hechos.
-  **Buena fe y Responsabilidad:** Las personas intervinientes deberán actuar de buena fe, proporcionando antecedentes veraces y colaborando con el esclarecimiento de los hechos. La circunstancia de que una denuncia no resulte acreditada no significa, por sí sola, que haya sido presentada de mala fe ni constituye fundamento

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	13 de 25

suficiente para aplicar una sanción. Cualquier eventual responsabilidad por conductas deliberadamente falsas deberá determinarse de manera fundada, conforme a la normativa aplicable y con respeto al debido proceso.

 **No revictimización o no victimización secundaria:** No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

 **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, 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, 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. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

5. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ALICOPSA es clara en señalar que el procedimiento tendrá los siguientes elementos de forma obligatoria en cualquier procedimiento de investigación:

- Está deberá constar por escrito.
- Debe garantizar que ambas partes (denunciante y denunciado) sean oídas y puedan fundamentar sus dichos y aportar medios probatorios.
- Se deben tomar medidas para proteger a la víctima y testigos, para efectos de prevenir o evitar cualquier tipo de represalia.

De esta forma, el siguiente párrafo detalla las etapas del procedimiento de investigación, precisando quién la realiza, cuándo, cómo y dónde se ejecuta, y cómo se registrarán dichas acciones:

5.1 ORIENTACIÓN PREVIA A LA REALIZACIÓN DE LA DENUNCIA:

Esta es una etapa previa a la denuncia, que debe ser brindada a todo/a trabajador/a o persona que se desempeñe en la Empresa que recurra al área o persona encargada, en búsqueda de asesoría respecto a acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, sea o no esta persona víctima de una de las situaciones señaladas y sin necesidad de entregar un relato personal al respecto para recibir la orientación. Esta etapa no es obligatoria y solo procederá a requerimiento del trabajador/a.

Es importante considerar que el espacio donde se entregue esta orientación debe brindar las condiciones necesarias de resguardo a la confidencialidad, seguridad y respecto de la persona que consulta. De la misma manera, será relevante considerar la posibilidad de brindar contención emocional en caso de que se requiera, como también información de otras áreas o instituciones con las que pueda conformar una red de apoyo en caso de necesitarlo.

5.2 PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Toda denuncia deberá ser recibida y registrada, resguardando la identidad de las personas involucradas y la confidencialidad de los antecedentes. Si la denuncia presenta inconsistencias o información incompleta, ALICOPSA otorgará a la persona denunciante un plazo razonable para complementar los antecedentes, sin que ello implique desechar automáticamente su presentación.

Cuando la denuncia se dirija contra una persona comprendida en el inciso primero del artículo 4.º del Código del Trabajo, deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación, conforme a la normativa vigente.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	14 de 25

Criterio de admisibilidad y tramitación: Para iniciar una investigación conforme a la Ley N°21.643 se requiere la individualización de la persona denunciante. ALICOPSA no podrá omitir una denuncia por estimarla inconsistente; deberá permitir que sea complementada dentro de un plazo razonable. Las denuncias dirigidas contra personas comprendidas en el inciso primero del artículo 4° del Código del Trabajo serán remitidas a la Dirección del Trabajo para su tramitación, resguardando especialmente el principio de imparcialidad.

Todo trabajador(a) de ALICOPSA, que estime que ha sufrido de actos o conductas que pueden ser considerados como acoso laboral y/o sexual y/o violencia en el trabajo por la ley tiene derecho a denunciarlos.

La denuncia deberá ser recibida y tramitada con seriedad, confidencialidad y respeto. Si los antecedentes entregados resultan incompletos o inconsistentes, ALICOPSA otorgará a la persona denunciante un plazo razonable para complementarlos, sin que ello habilite a desechar u omitir la denuncia. La sola circunstancia de que los hechos no sean acreditados al término de la investigación no convierte la denuncia en falsa ni habilita, por sí sola, la aplicación de sanciones.

Por escrito: El trabajador o trabajadora podrá realizar esta denuncia a través del canal de denuncia ya señalado, iniciándose inmediatamente la investigación.

Denuncia verbal: Esta deberá contener la individualización del denunciante (nombre, cargo, lugar de trabajo), indicando la fecha del acta, pudiendo utilizar el Formulario establecido en el Anexo 1 de este Procedimiento. Además, debe individualizar al denunciado. En el caso de ser un hecho por violencia en el trabajo, deberá dar toda la información disponible que tenga para poder identificar a la persona que sea denunciada. Además, deberá contenerse una descripción de los hechos, actos o conductas que configuran el acoso o violencia que se denuncia, con la mayor cantidad de antecedentes y circunstancias que la situación permita a efectos de facilitar la investigación. Es importante que realice una relación clara y precisa de los hechos, señalando posibles testigos y medios de prueba que pueda aportar, en caso de existir.

Inspección del trabajo: La legislación vigente también otorga la posibilidad de que el trabajador o trabajadora, pueda optar por presentar la denuncia directamente ante la Inspección del Trabajo. Si se optara por esta vía, serán los funcionarios de la Inspección del Trabajo quienes harán la investigación.

Posterior a la recepción de la denuncia, se derivará a la persona afectada a la atención psicológica temprana, como parte de las medidas de protección y resguardo, para acompañamiento profesional a través del organismo administrador.

5.3 ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO

Las medidas de resguardo deberán ser idóneas, proporcionales y no podrán resultar gravosas, perjudiciales ni generar menoscabo para la persona denunciante. Si implican una modificación temporal del puesto o lugar de trabajo, se deberá resguardar, a lo menos, la mantención de su situación remuneracional.

En forma inmediata esta obligada a analizar y adoptar las medidas de resguardo, debiendo considerar factores como la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y sus posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. De esta forma, podrá según el caso, adoptar una o más de las siguientes medidas, sin ser un listado taxativo:

1.-	La separación de los espacios físicos de los involucrados.
2.-	La redistribución del tiempo de jornada
3.-	La re-destinación de una de las partes involucradas.
4.-	Otorgar un permiso con goce de remuneración
5.-	Cambio de Jefatura por el tiempo que dura la investigación

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	15 de 25

Las medidas de resguardo deberán adoptarse inmediatamente después de recibida la denuncia, considerando la gravedad de los hechos, la seguridad de las personas involucradas y las condiciones de trabajo. Estas medidas deberán ser idóneas y proporcionales, evitando generar perjuicios o menoscabo para la persona denunciante.

Recursos Humanos deberá registrar las medidas adoptadas, verificar su implementación y evaluar su continuidad o modificación durante el desarrollo del procedimiento. Asimismo, se deberá gestionar la atención psicológica temprana de la persona denunciante a través del organismo administrador de la Ley N.º 16.744, conforme a la normativa aplicable.

La Gerencia de Recursos Humanos, con la colaboración de las demás áreas involucradas, realizará un registro y seguimiento al proceso y las medidas de resguardo que se pudieran haber instruido y si han sido ejecutadas, como la posibilidad de existir nuevos antecedentes respecto a lo denunciado.

Sin perjuicio de la adopción inmediata de medidas de resguardo, ALICOPSA, podrá decidir que la investigación sea realizada directamente por la Inspección del Trabajo y para lo cual deberá remitirle en el plazo de 3 días hábiles la denuncia, demás antecedentes recopilados y el informe de las medidas de resguardo adoptadas.

5.4 DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

ALICOPSA desarrollará la investigación dentro del plazo máximo de 30 días hábiles administrativos, conforme a las reglas de cómputo establecidas por la normativa y los criterios vigentes de la Dirección del Trabajo. La investigación deberá constar por escrito, realizarse con la debida reserva y garantizar que ambas partes sean oídas, puedan fundamentar sus declaraciones y aportar los antecedentes y medios de prueba que estimen pertinentes.

La licencia médica o el feriado legal de una persona interviniente no suspenderán automáticamente el procedimiento, debiendo resguardarse sus derechos de participación y defensa., contado conforme a la normativa vigente desde la recepción de la denuncia. El procedimiento deberá constar por escrito, desarrollarse con reserva y garantizar que las partes sean oídas y puedan aportar antecedentes y medios de prueba.

PASO 1: Sin perjuicio de la escrituración de las actuaciones, con el consentimiento previo del interviniente, podrá grabarse la declaración, debiendo ésta transcribirse y ser firmada por el declarante. ALICOPSA, designará para estos efectos a una o más personas imparciales y debidamente capacitadas y con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales **En general ejecutivos de recursos humanos, prevención de riesgos, jefaturas directas**, con el soporte de uno o más miembros del área legal, harán las investigaciones. El seguimiento respecto del cumplimiento de cada hito del procedimiento de investigación se realizará por la Gerencia de Recursos Humanos.

Si se ha denunciado un acoso sexual, un acoso laboral o una violencia en el trabajo y durante la investigación se verifica que lo constatado no es elemento de dicha conducta denunciada, deberá continuar el procedimiento, dejando constancia de tales circunstancias en el respectivo informe, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.

PASO 2: Notificar a las partes por escrito, personalmente o por correo certificado al domicilio registrado en el respectivo contrato de trabajo o través del correo electrónico personal (no corporativo) del trabajador afectado (denunciante y denunciado), respecto del inicio de un procedimiento de investigación por acoso laboral y/o sexual y/o violencia en el trabajo, fijando en esa oportunidad la fecha de citación para oír a las partes involucradas, a fin de que puedan aportar sus alegaciones y defensas y aporten o propongan medios probatorios que sustenten sus dichos y también se informará las medidas de resguardo que hayan podido adoptarse. En caso de que el denunciante o denunciado goce de licencia médica, su asistencia a la citación no será obligatoria, quedando a decisión de éste su participación. Con todo y dado lo exigido del plazo legal para realizar la investigación, se deberá informar a la parte la importancia de su participación para su legítima defensa e intereses.

PASO 3: Entrevistar al denunciante, así como al o los presuntos responsables, a fin de recabar y obtener un relato directo

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	16 de 25

de los hechos, informándole que se llevará un proceso de investigación, y que podrá presentar la prueba que considere pertinente, así como de distintos testigos. Estas entrevistas podrán ser desarrolladas de forma telemática o grabadas con la autorización expresa de los intervinientes. De la declaración se realizará una transcripción, la que será firmada por el declarante en señal de aceptación de que el contenido son sus dichos fehacientes.

PASO 4: La Comisión Investigadora podrá constituirse en el lugar y/o dependencias donde el denunciante o denunciado cumple sus funciones, para que, en forma discreta y reservada, pueda examinar el lugar de trabajo y sus condiciones. Por su parte, se entiende que la comisión de investigación una vez concluido el proceso de recopilación de antecedentes, se reunirá de forma presencial o virtual, y así realizar el análisis de antecedentes entregados por el investigador. Para estos efectos la comisión investigadora la conforman:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
GINO DONOSO	JEFE SGI Y GESTIÓN MULTAS	+56992235944	gdonoso@alicopsa.cl
MARCELO MELLA SANHUEZA	GERENTE DE RR.HH	+56992990869	mmella@alicopsa.cl
ANGELICA ARAVENA	ENCARGADA DE RRHH CENTRAL	+56997887336	aaravena@alicopsa.cl
KAREN RIVERA	ASISTENTE RR.HH	+56997887336	krivera@alicopsa.cl
STEFANI VERGARA	C. PREVENCIÓN RIESGOS	+5695674032	svergara@alicopsa.cl

PASO 4: Entrevistas a los posibles testigos. Esta participación es voluntaria, y en caso de que los testigos propuestos por las partes no quieran realizar una declaración se dejará constancia de ello.

Además, la comisión podrá citar como testigos a terceros que no hubieren sido propuesto por las partes. Las entrevistas podrán desarrollarse de forma telemática o grabadas con la debida autorización de los declarantes, efectuándose posteriormente una transcripción correspondiente, la que será firmada por los testigos en señal de aceptación de los hechos contenidos en ella.

PASO 5: Recabar los antecedentes documentales, La comisión deberá disponer se le ponga a su disposición los antecedentes **documentales** de las partes involucradas y que pudieren ser atinentes a la investigación; a modo de ejemplo, podrá obtener copia del contrato de trabajo y sus anexos, registros de asistencia, amonestaciones escritas que pudieren haberse cursado con anterioridad, descriptor de cargos, entre otros.

PASO 6: Una vez terminada la Investigación, la Comisión Investigadora procederá a emitir un informe escrito y fundado que contendrá una síntesis de la denuncia y del proceso de investigación llevado a cabo, se analizarán los dichos o medios probatorios aportados o recabados y se establecerá, fundadamente, a partir de lo anterior, si los hechos denunciados han sido acreditados y, en caso de serlo, si ellos configuran un acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, la participación que en ellos cabe al denunciado.

Además, e inmediatamente después de finalizado el informe y dentro del plazo de 30 días, este deberá ser remitido junto a las conclusiones, a la Inspección del Trabajo respectivo, quien tendrá un plazo de 30 días para hacer observaciones; en caso de cumplirse el plazo sin existir un pronunciamiento se considerarán válidas las conclusiones del informe.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	17 de 25

6. CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN

Al término de la investigación, se debe realizar:

-  **Mediación:** Concluida la investigación, ALICOPSA determinará las medidas correctivas y sanciones que correspondan, de acuerdo con los hechos acreditados, las conclusiones del procedimiento y la normativa vigente.
La mediación no sustituirá el procedimiento de investigación de denuncias de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo. Los conflictos laborales ordinarios que no constituyan estas conductas podrán abordarse mediante el Protocolo de Resolución de Conflictos de ALICOPSA, siempre que se respete la voluntariedad de las personas participantes y se garantice que no existan represalias ni vulneraciones de derechos.
-  **Seguimiento:** Se realizará seguimiento según corresponda a los acuerdos o a las sanciones que resulten de la investigación, en cada uno de los casos denunciados, como a su vez a la parte denunciada o denunciante.
-  **Sanciones:** Dependiendo de la gravedad del caso se impondrán las sanciones disciplinarias que se establezcan en el reglamento interno y legislación laboral vigente. Además, el traslado de lugar de trabajo a funciones similares podrá tomarse como medidas complementarias a las sanciones laborales.

7. MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES

ALICOPSA, establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos las y los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral denunciados, denunciados, víctimas y testigos, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

Luego de realizado el informe, y en caso de considerarse verificado los hechos y ponderada su gravedad, o habiéndose comprobado la existencia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, la empresa deberá aplicar las medidas correctivas y sanciones que esta haya decidido dentro de los quince días contados desde que la Inspección se pronunció sobre el informe y sus conclusiones o, desde el vencimiento del plazo de 30 días que dispone la Inspección para dicho pronunciamiento.

Estas medidas estarán dirigidas a la no reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores.

Dependiendo de la gravedad del caso se impondrán las siguientes disciplinarias que se establezcan en el reglamento interno y legislación laboral vigente. Además, el traslado de lugar de trabajo a funciones similares podrá tomarse como medidas complementarias a las sanciones laborales.



**FACULTAD
DISCIPLINARIA**

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria.



**DESPIDO
DISCIPLINARIO**

El empleador podrá despedir al autor de la conducta sin derecho a indemnización aplicando la causal "acoso sexual" (artículo 160 N°1 letra b) CT) o "acoso laboral" (artículo 160 N°1 letra f) CT)), según corresponda. En este último caso, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que se consignará en las conclusiones del informe.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	18 de 25

En ese sentido, se podrán aplicar a los trabajadores sanciones señaladas en el Reglamento Interno de la Empresa, como, por ejemplo, amonestación verbal o escrita e, incluyendo la caducidad del contrato. Respecto a esta sanción, el trabajador o trabajadora despedido/a podrá impugnar la decisión ante tribunal competente.

Las medidas correctivas deberán orientarse a evitar la reiteración de las conductas constatadas y a mejorar las condiciones de trabajo que favorecieron su ocurrencia. Las sanciones deberán determinarse sobre la base de los hechos acreditados, su gravedad y las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. No procederá la aplicación automática de sanciones, traslados u otras medidas disciplinarias por el solo hecho de haberse presentado una denuncia, por no haberse acreditado los hechos denunciados o por el incumplimiento de un acuerdo de mediación.

En casos de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, ALICOPSA deberá establecer medidas de protección y prevención pertinentes, sin perjuicio de las acciones que correspondan ante las autoridades competentes.

En el caso de aquellas investigaciones relacionadas a la Violencia en el Trabajo, las conclusiones deben contener las medidas correctivas que adoptará ALICOPSA, en relación con la causa que generó la denuncia, entendiendo que como empresa esta no está facultada para sancionar a un tercero ajeno a la relación laboral.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieren, la reiteración de información sobre los canales de denuncias de estas materias y otras medidas que apunten a las prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

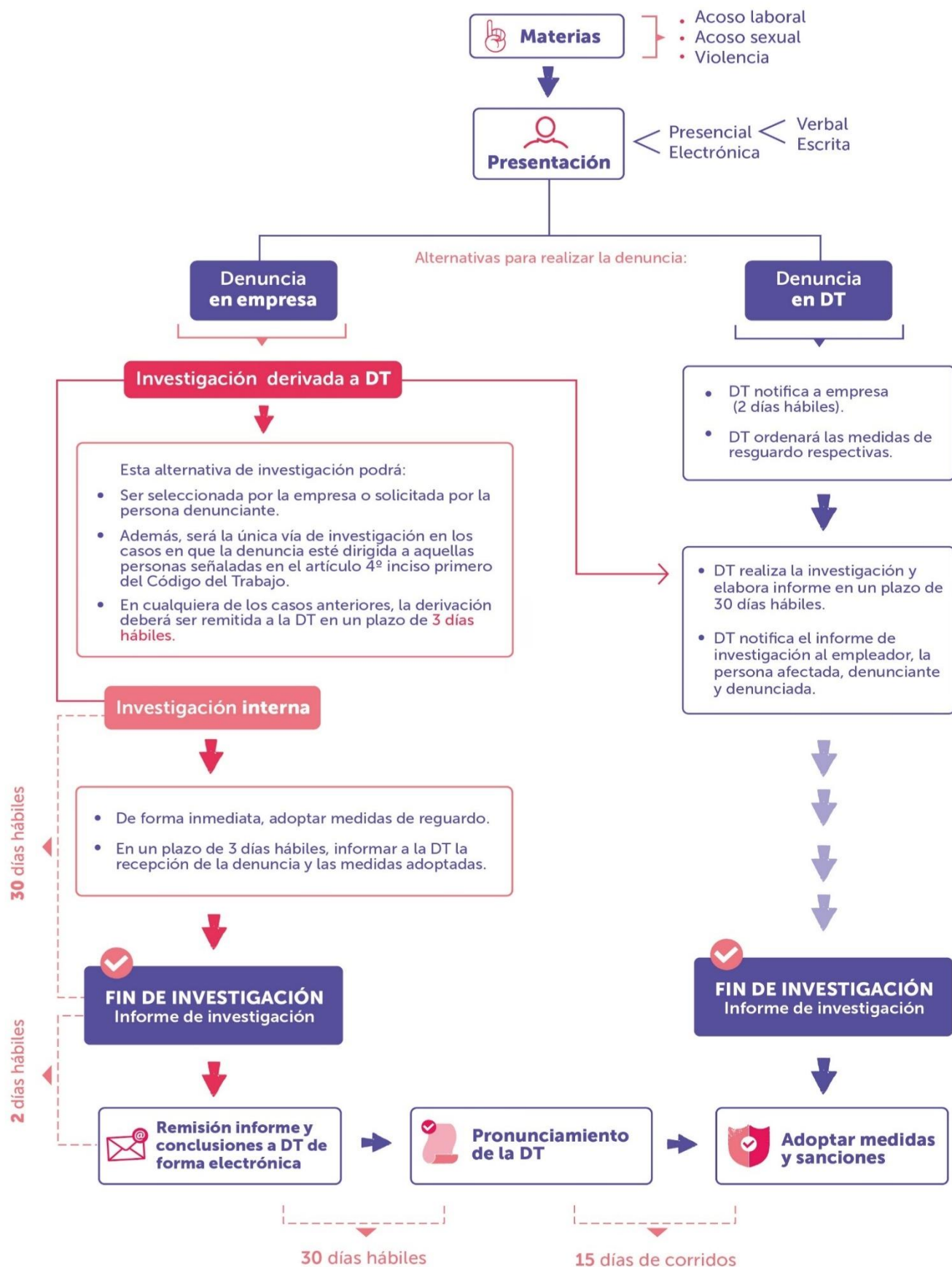
Finalmente, ALICOPSA, podrá entregar la información correspondiente al o la denunciante relacionada a los canales de denuncia en casos que puedan constituir eventual delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

8. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: a través de página web www.alicopsa.cl , TALANA (acceso a perfil único de trabajadores). Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de orden higiene y seguridad. El protocolo se dará a conocer a las y los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad en el trabajo. Así mismo se realizará difusión de este protocolo con una frecuencia semestral.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	19 de 25

ANEXO 1: FLUJOGRAMA PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y PROCESOS



	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	20 de 25

ANEXO 2: EVALUACION DE LOS RIESGOS ASOCIADOS A ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO QUE EXISTEN EN LA EMPRESA.



Bajo

Se trata de una conducta apenas distinguible de un malentendido, que puede involucrar mensajes comportamientos verbales o gestuales frecuentemente vistos sólo por la persona afectada y ocasionalmente interpretado como agresión por algún tercero. Además, se produce con una baja frecuencia (sólo ocasionalmente). El periodo de exposición es breve o no se puede determinar.



Medio

Se trata de una o más conductas evidentes, pero principalmente en el contexto de las personas involucradas. Incluye presiones verbales de mayor intensidad, a través de cualquier medio. Además, se produce con cierta frecuencia (más de una vez a la semana) y con un tiempo de exposición que está en el rango de 1 semana a 1 mes.



Alto

Se trata de una situación manifiesta para todos los miembros del equipo de trabajo y que constituye un problema que interfiere en el clima laboral del área de trabajo que se está evaluando. La conducta grave se puede manifestar una sola vez o de manera recurrente (3 o más días a la semana) y que se mantiene por más de 3 meses.



Estos criterios representan una sugerencia. En cada empresa se podrían elaborar entre las partes criterios más específicos y ajustados al contexto. Recuerda que será el diálogo lo que permitirá discutir y consensuar la valoración y clasificación de los riesgos.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO		Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO		Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.		Fecha	06-09-2026
			Página	21 de 25

ANEXO 3: VALORACIÓN DE RIESGOS EN CASO DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Área de la empresa	Tarea específica	Factor de riesgo identificado	Valoración del riesgo	Medidas a implementar	Plazos	Responsables
Cocina	Preparación de alimentos	Acoso verbal o físico por parte de compañeros de trabajo o supervisores	Alto	Capacitación a todo el personal en prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley 21.643).	1 semana - 1 mes	Recursos humanos y el supervisor de cocina, en coordinación con el área de prevención de riesgos.
Cocina	Manipulación de utensilios	Discriminación hacia mujeres por su género	Alto	Taller de igualdad de género en el trabajo, campaña interna para promover el respeto y la equidad laboral.	1-3 meses	El área de recursos humanos, en coordinación con la gerencia y el área de cocina.
Atención al Beneficiario Final	Servicio de comidas	Violencia por parte de clientes hacia el personal (gritos, insultos)	Alto	Implementación de protocolo de manejo de conflictos con clientes, capacitación para el personal en temas de violencia.	1-3 meses	El área de seguridad, en coordinación con recursos humanos y atención al cliente.
Bodega	Manejo de inventarios	Discriminación por parte de superiores o compañeros hacia empleados extranjeros	Medio	Capacitación en temas de igualdad, diversidad y no discriminación, sensibilización y difusión de la Ley 21.643.	1-3 meses	Recursos humanos y el área de prevención de riesgos, con apoyo de los jefes de almacén.
Cocinas – Bodegas	Limpieza de áreas comunes	Burlas o comentarios sexistas hacia el personal de limpieza	Medio	Campaña de sensibilización sobre el respeto y el buen trato en el lugar de trabajo, capacitación en prevención de acoso laboral.	1-3 meses	El jefe de sala, en coordinación con recursos humanos y prevención de riesgos.
Administración	Administración	Acoso sexual o conductas inapropiadas hacia empleadas por parte de clientes o compañeros	Alto	Implementación de un canal de denuncias anónimo, capacitación sobre acoso sexual en el trabajo, protocolos de actuación según Ley 21.643.	1 semana - 1 mes	El área administrativa, en coordinación con recursos humanos y la gerencia del casino.
Cocina	Supervisión de tareas	Maltrato psicológico por parte de superiores	Alto	Implementación de medidas disciplinarias contra el maltrato, capacitación en liderazgo positivo y respeto en el trabajo.	1 semana - 1 mes	Recursos humanos y gerencia de operaciones, con participación del área de cocina.
Recepción de proveedores	Recepción de mercancía	Amenazas o intimidación por parte de proveedores	Medio	Capacitación en técnicas de manejo de conflictos, creación de protocolos para recibir quejas y reclamaciones de proveedores.	1-3 meses	El área de compras, en coordinación con recursos humanos y el equipo de recepción de mercancía.
Bodega	Almacenamiento	Acoso laboral por	Alto	Capacitación sobre	1	El jefe de bodega, en

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO		Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO		Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.		Fecha	06-09-2026
			Página	22 de 25

Área de la empresa	Tarea específica	Factor de riesgo identificado	Valoración del riesgo	Medidas a implementar	Plazos	Responsables
	de productos	parte de compañeros (exclusión o aislamiento)		prevención de acoso laboral, fomento de la comunicación y el trabajo en equipo, protocolo para denuncias internas.	semana - 1 mes	coordinación con recursos humanos y gerencia.
Administración	Manejo de recursos humanos	Acoso sexual por parte de supervisores o compañeros		Actualización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS) para incluir el protocolo de prevención de acoso, formación específica para supervisores y líderes.	1-3 meses	El área de recursos humanos, en coordinación con la alta dirección y el área de administración.
Logística	Distribución de alimentos	Violencia verbal por parte de los clientes al recibir la mercancía fuera de los tiempos estimados		Implementación de capacitaciones en manejo de situaciones críticas y conflictos, protocolo para la comunicación asertiva con clientes.	1 semana - 1 mes	El área de logística, en coordinación con el equipo de distribución y recursos humanos.
Recursos humanos	Reuniones internas	Burlas y discriminación hacia empleados por orientación sexual o identidad de género		Talleres de sensibilización en diversidad e inclusión, actualización de políticas de respeto hacia la orientación sexual e identidad de género.	1-3 meses	El área de recursos humanos, en coordinación con gerencia y equipo de liderazgo.

ANEXO 4: PLAZOS MAXIMOS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Día 1	Denuncia Medida de resguardo
Día 3	Informar DT Recepción denuncia Derivación Medidas de resguardo Investigador Informar denunciante derivación Investigación interna Investigador Medidas de resguardo adicionales
Día 5	Certificado recepción DT Medidas de resguardo
Día 30	Término investigación
Día 32	Informar DT conclusiones, sanciones, medidas correctivas
Día 62	Pronunciamiento DT aceptación observaciones No pronunciamiento aceptación conclusiones, medidas y sanciones
Día 63 - 77	Informar denunciante y denunciado e implementación medidas y sanciones

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	23 de 25

ANEXO 5: DE LA GUÍA PRÁCTICA PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN LOS LUGARES DE TRABAJO. SUBSECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL 2024.

ANEXO 6

Entrevista

El objetivo es recabar la información necesaria que permita determinar:

- ✦ El tipo de caso de acoso y violencia laboral.
- ✦ La procedencia de impulsar medidas correctivas de protección o de modificación de conducta.
- ✦ La canalización a las instancias competentes para denuncias, favoreciendo con ello una atención integral.
- ✦ La persona encargada de realizar la entrevista deberá guiarla a partir de la formulación de preguntas enfocadas a recabar información de utilidad para analizar el caso y determinar las acciones necesarias para actuar oportunamente.
- ✦ La entrevista debe estar dirigida a una reconstrucción cronológica de los hechos, valorando los lugares, tiempos, personas y los hechos relacionados, cumplir con los principios de confidencialidad, no revictimización y perspectiva de género.

Entrevista a la persona denunciante

Antes de la entrevista:

- ✦ Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.
- ✦ Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad.
- ✦ Ofrecer a la persona denunciante, realizar el relato de la forma más cómoda, verbal o escrita.

Durante la entrevista:

- ✦ Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos, así como refrendarle la confidencialidad del procedimiento.
- ✦ Hacerle saber que el centro de trabajo está comprometido con la prevención y erradicación de los casos de acoso y violencia laboral.
- ✦ Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica, siempre que la persona denunciante acepte.
- ✦ Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	24 de 25

Ejemplos de preguntas:

- ◆ ¿Quién o quiénes ejercieron los actos de acoso u hostigamiento sexual o laboral?
- ◆ ¿Qué actos, omisiones o conductas se cometieron?
- ◆ ¿Recuerdas frases exactas que haya expresado la persona acusada?
- ◆ ¿Cuándo sucedió?
- ◆ ¿Dónde sucedió o sucedieron los actos y/u omisiones?
- ◆ ¿Hubo personas testigos? ¿Quiénes fueron?
- ◆ ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- ◆ ¿Ha ocurrido anteriormente? ¿Ha sido de manera reiterada?
- ◆ ¿Le ha comunicado esta situación a alguna otra persona?
- ◆ ¿De qué manera le ha afectado?
- ◆ ¿Los hechos ocurridos han incidido en su ámbito laboral de manera directa? (sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones, entre otros)
- ◆ ¿Le preocupa de alguna manera tener esta entrevista?
- ◆ ¿Cree que hablarlo puede traerle problemas?

Después de la entrevista:

- ◆ Agradecer a la persona por su confianza.
- ◆ Si el relato se recibió de forma verbal, levantar un acta.

Entrevista a la persona denunciada

Antes de la entrevista:

- ◆ Explicar a la persona entrevistada que se hará una entrevista para conocer las condiciones del entorno laboral.
- ◆ Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.
- ◆ Dar a conocer deberes y derechos.

Durante la entrevista:

- ◆ Escuchar a la persona denunciada sobre los hechos denunciados y recoger comentarios sobre cada uno de ellos.
- ◆ Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en el lugar de trabajo en donde está involucrado, y que ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos constitutivos del procedimiento.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código	PMS-SST-00
	PROTOCOLO	Versión	4.0
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.	Fecha	06-09-2026
		Página	25 de 25

Después de la entrevista:

Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten las diferentes instancias, vías y/o mecanismos de la investigación.

Entrevista a testigos

Se considera testigos:

1. Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia.
2. Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada.
3. Alguien que haya sido mencionada(o) en el resto de las entrevistas

En el desarrollo de esta entrevista se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria para la obtención de información en el marco del procedimiento, individualizando sin nombres, letras o números.

Antes de la entrevista:

- ✦ Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será integro y justo.
- ✦ Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- ✦ Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

Durante la entrevista:

- ✦ Permitir a través de preguntas abiertas, el relato de los hechos, sin perjuicios, ni interviniendo.

Después de la entrevista:

- ✦ Agradecer su participación.
- ✦ Reiterar el compromiso de la entidad empleadora para erradicar las prácticas violentas con base en el protocolo de prevención de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

