



EL BANCO
DE ALIMENTOS
DE CHILE

Protocolo de Prevención sobre el Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

SUBGERENCIA DE PERSONAS Y PROCESOS
V.2 MAYO 2026

CORPORACIÓN RED DE ALIMENTOS - FUNDACIÓN DESPENSAS SOCIALES

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, la **Corporación Red de Alimentos y Fundación Despensas Sociales**, de aquí en adelante “Corporación Red de Alimentos”, 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, 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.

En coherencia con la visión, misión y valores de la Corporación y el compromiso de la organización de generar un ambiente laboral sano, seguro y basado en el respeto a los derechos humanos, ha iniciado un proceso de sensibilización interna en este tema.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer en la Corporación Red de Alimentos, 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.

Además, la idea es establecer una herramienta que oriente y guíe la implementación de medidas preventivas y procedimiento de denuncia investigación, sanción de dichas conductas de maltrato, acoso sexual y laboral. Cuya finalidad es propender a la prevención y erradicación de dichas conductas.

Para ello todos los que formamos parte de la Red de Alimentos, debemos hacernos parte de identificar los riesgos y definir medidas preventivas, con el fin de mantener un ambiente laboral seguro y saludable.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes y/o subgerentes de la Corporación Red de Alimentos y de la Fundación Despesas Sociales, independiente de su relación contractual. Además, se consideran a contratistas, subcontratistas y proveedores. Por otro lado, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, beneficiarios, que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica, asimismo a personas cuando se realicen labores en terreno.

4. Definiciones

A continuación, estos son los conceptos que establece la Ley Karin o Ley N° 21.643, que debemos conocer para prevenir estas acciones:

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 otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

De la definición, se desprende que los elementos constitutivos de acoso sexual en un contexto laboral son:

- a. Requerimiento de carácter sexual: Existencia de requerimiento de carácter sexual.
- b. Realizada por una persona: La definición no hace distinción de género. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- c. Sin consentimiento: la falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter

sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.

- d. Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción a la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Estas acciones se pueden realizar mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- e. Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; la seguridad del afectado en el lugar de trabajo, continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Algunos ejemplos de estas acciones y sin que únicamente esté restringido a estas conductas:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. 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.
- El silencio, no implica que la otra persona está de acuerdo.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador (jefaturas) 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.

De la definición, se desprende que los elementos constitutivos de acoso laboral son:

- a. Conducta o acción que constituya una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente al trabajador.
- b. La agresión puede ser realizada por cualquier medio.
- c. Frecuencia: La conducta puede manifestarse una sola vez o de manera reiterada.
- d. Consecuencias: La conducta debe tener como resultado para el trabajador afectado:
 - ✓ Menoscabo, maltrato o humillación.
 - ✓ Amenaza o perjuicio a su situación laboral o sus oportunidades.

A modo de ejemplo, y sin que esté acotado únicamente a estas prácticas, pueden ser conductas de acoso laboral las siguientes:

- a) Entre jefatura y subalterno:
 - Prohibir a un subordinado las posibilidades de hablar.
 - Prohibir a los compañeros que le hablen a un trabajador determinado.
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva o denigrante.
 - Cuestionar injustificadamente y de manera constante las decisiones de un trabajador.

- No asignar tareas a un trabajador de acuerdo con las funciones de su cargo.
- Asignar tareas denigrantes a un trabajador.
- Asignar tareas que están por sobre su capacidad o su carga de trabajo.
- Llamar la atención frente al resto de los equipos.

b) Entre pares o subalterno a jefatura:

- Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas o gestos, no comunicarse con este o no dirigirle la palabra.
- Criticar o exponer la vida privada de un trabajador.
- Hacer parecer estúpido a un trabajador.
- Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de un trabajador.
- Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
- Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

Este listado es solo referencial y no constituye un listado taxativo de conductas.

Tipos de Acoso sexual y Acoso laboral:

- ✓ Vertical descendente: Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa.

- ✓ **Vertical ascendente:** Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras, confabulados para hostigar a la jefatura.
- ✓ **Horizontal:** Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a esta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente. Por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a un compañero de trabajo de su misma posición.
- ✓ **Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal, en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente o descendente.

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.

A. Comportamientos incívicos

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A

menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

La Corporación se compromete a abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, para evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales todos los Colaboradores de la Corporación Red de Alimentos deberán, entre otras conductas:

- a. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- b. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- c. Respetar 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.
- d. 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.

B. 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:

- a. Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.

- b. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- c. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- d. 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:

- 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”

Conductas que no son consideradas, acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.

- Conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Implementación de la políticas o 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 como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Denuncia: Comunicación que realiza una o más personas a las autoridades o por las vías oficiales correspondientes, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo.

Denunciante: Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de Corporación.

Denunciado o Denunciada: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Afectado o Afectada: Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, sea o no trabajador/a de la empresa.

Plazos: Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles. Son inhábiles los sábados, domingos y festivos.

Riesgos Psicosociales: han sido definidos como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de las personas trabajadoras. Estos pueden generar malestar e incluso enfermedades en trabajadores, influir negativamente en la productividad de la empresa y repercutir en la atención que se les da a los usuarios, clientes, alumnos, pacientes, etc.

Receptor de Denuncias: persona responsable de recepcionar las denuncias y de velar por el cumplimiento normativo y ético en los procesos investigativos.

Encargado de Prevención: persona responsable materias de prevención de denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el trabajo.

Medidas de Resguardo: Actuación decretada por el empleador, dentro del marco de la investigación, y que tiene por objeto prevenir cualquier riesgo, actual o futuro, y velar por la integridad de los involucrados en un proceso investigativo.

5. Principios orientadores del protocolo de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán respetar los siguientes principios orientadores:

- A. Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los trabajadores/as tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- B. Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.
- C. Rapidez: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos en el presente protocolo y la normativa.
- D. Responsabilidad: La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.

- E. Debido Proceso: En todo proceso de investigación acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.
- F. Proporcionalidad: En el presente protocolo, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.
- G. Prevención: El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la organización, la identificación de conductas que atentan 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 fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.
- H. Igualdad de Género: Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres o personas de diversos géneros (LGBTQ+), que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
- I. Dignidad e Integridad de las personas: El protocolo tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

- J. Colaboración: Toda persona que se desempeñe en Corporación Red de Alimentos, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.
- K. Tolerancia Cero: Mantendremos una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida.

6. Derechos y deberes de la Corporación Red de Alimentos y de las personas trabajadoras de la Red

a) Personas 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 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 Corporación Red de Alimentos, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Corporación Red de Alimento

- 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.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o 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. Receptor de Denuncias, investigación del Acoso laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

El “Receptor de Denuncias”, es la persona encargada de velar por el cumplimiento normativo y ético en los procesos investigativos de denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el trabajo.

La Corporación Red de Alimentos, cuando así lo determine y lo considere necesario, podrá encargar la investigación a un tercero externo, con comprobados conocimientos y competencias en materias relativas al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Este tercero deberá garantizar la imparcialidad, confidencialidad y rigurosidad de la investigación, ciñéndose a las reglas del procedimiento establecidas en el protocolo y las leyes, y garantizar la confidencialidad y privacidad de todo antecedente que tome conocimiento con motivo de la investigación realizada. Sin embargo, también podrá designar a alguien interno para la investigación que cuente con el conocimiento necesario, el que debe mantener la confidencialidad del proceso.

En todos los casos, se deberá resguardar los Derechos Fundamentales de las partes que intervengan en el proceso investigativo.

8. Canales de denuncia.

La Corporación Red de Alimentos, dispone de un canal de denuncias a través de Talana, donde cada trabajador podrá realizar la denuncia de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual.

Para denuncias externas, por acoso sexual y violencia contra terceros, se contará con un canal de denuncias denominado “Canal de Denuncias”, en la página web de la Corporación”. Este canal, contiene el correo al cual se pueden hacer llegar estas solicitudes, denominado denunciasleykarin@redalimentos.cl.

El Receptor de Denuncias recibe las denuncias y derivará la investigación según el procedimiento establecido.

Este canal de denuncia garantiza la estricta confidencialidad y reserva de los antecedentes, como a su vez, de la protección de la identidad e integridad del denunciante y denunciado.

Sin perjuicio de este canal digital, cualquier colaborador podrá interponer una denuncia haciéndola llegar a su jefatura y/o Subgerencia de Personas, de forma directa ya sea escrita o verbal, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento interno y la ley.

G. Investigación.

La investigación podrá ser realizada por la Corporación Red de Alimentos o por la Dirección del Trabajo para determinar la veracidad de los hechos denunciados, y siempre resguardando la integridad y derechos de cada interviniente.

El procedimiento para investigar estas denuncias se ajusta a lo establecido en el Código del Trabajo, debiendo concluirse el proceso investigativo **en un plazo de no más de 30 días** desde que se recibe la denuncia.

La investigación se debe realizar conforme a los principios de reserva, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género, no discriminación, razonabilidad, debido proceso, colaboración y no revictimización, resguardando siempre la integridad de todos los intervinientes del proceso.

Todo trabajador que considere ser víctima de acoso, en cualquiera de sus formas, o violencia en el trabajo tendrá derecho a ser informado acerca del derecho que le asiste para presentar una denuncia ante la Corporación o ante la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona así manifieste su voluntad.

En aquellos casos en que el trabajador concurra directamente a las oficinas de la Dirección del Trabajo y dicha entidad inicie una investigación, la Corporación Red de

Alimentos deberá abstenerse de investigar paralelamente los mismos hechos, debiendo adoptar inmediatamente una medida preventiva de resguardo de la o las víctimas, hasta ser notificado del cierre del proceso por parte de la Dirección del Trabajo.

II. PROCESO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Aspectos generales del proceso de investigación:

1. **Debe ser confidencial y de respeto:** Se deberá respetar la confidencialidad de la información en cada medida o decisión adoptada durante la aplicación del presente protocolo, así como en el desarrollo de la eventual investigación a que diere lugar. Este deber se extenderá, particularmente, respecto a la identidad del o la denunciante, del denunciado o denunciada, de la persona afectada y de aquellas que tengan conocimiento de los hechos. Asimismo, todo trabajador que tenga participación o intervenga en las actuaciones contempladas en el presente protocolo o en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyen en esta materia, tendrán la obligación de observar el deber de mantener la más absoluta confidencialidad de la información y de resguardar el debido respeto a la intimidad que asisten al o a la denunciante, al denunciado o denunciada, a la persona afectada y a las personas que tuvieren conocimiento de los hechos, así como el secreto de la investigación cuando corresponda.
2. **Prohibición de represalias:** Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra los intervinientes del proceso, a saber, denunciante, pudiendo ser una persona distinta del “afectado”, denunciado, testigos y cualquier otra persona que eventualmente ayude o colabore durante el desarrollo de la investigación. En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el procedimiento investigativo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en la Ley.

3. **Enfoque de género en el procedimiento:** El proceso de investigación deberá llevarse a cabo con la debida diligencia y responsabilidad de evitar la revictimización de la persona afectada. En caso de que exista una denuncia en sede judicial o administrativa por violencia de género, la Corporación adoptará las medidas correspondientes para proteger a la parte denunciante, con el objeto de evitar la victimización secundaria. Si la Corporación tiene conocimiento del incumplimiento de medidas cautelares decretadas por la autoridad, dicha situación será informada al organismo competente. Las personas que intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, estarán capacitadas en igualdad de género. Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en igualdad de género. En los planes de prevención, la Corporación podrá informar, sensibilizar y capacitar al personal sobre igualdad de género y fomentar la adhesión institucional a este principio.
4. **Denuncia:** Corresponde al acto en virtud del cual una persona que considera haber sido objeto de conductas sancionadas por este Protocolo, las pone en conocimiento de la Corporación, para que, de acuerdo con los procedimientos establecidos se investiguen y conforme al mérito de la investigación, se sancionen o desestimen. No son admisibles las denuncias anónimas.
5. **Primera etapa del proceso investigativo; Recepción de la Denuncia y Adopción de Medidas Preventivas.**
 - i. **El proceso de investigación interna comienza cuando se toma conocimiento de una denuncia formal.**

La denuncia puede ser por escrito o de manera verbal, debiendo indicar al menos:

 - a. Identificación del denunciante y/o persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y cargo que ocupa en la Corporación. En caso de actuar representando al denunciante/afectado, deberá indicarlo y la representación que invoca.
 - b. Identificación de la persona denunciada y cargo que ocupa en la Corporación.

- c. Una relación o descripción de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fechas y horas, el nombre del presunto acosador y firma del denunciante.
- d. Correo electrónico donde será notificado de las diligencias investigativas y del resultado de la investigación interna.
- e. En caso de denuncia verbal ante la jefatura o por escrito, **ésta deberá levantar acta de lo informado por el colaborador**, incorporando los antecedentes señalados anteriormente, las mismas gestiones debe realizar la Subgerencia de Personas, en caso de recepcionar una denuncia.

Dicha acta debe ser firmada por él o la denunciante y la jefatura correspondiente, quedando una copia en poder de la Corporación y otra para el trabajador, la que deberá estar fechada, timbrada (de ser posible) y con indicación de la hora de presentación.

Las denuncias podrán ser recibidas por 1) Subgerencia de Personas, 2) Jefatura, por escrito o verbal, y a través del canal de denuncias que la Corporación ha destinado al efecto.

No es procedente un control de admisibilidad de la denuncia. Ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, el Receptor de Denuncias o el Investigador designado debe otorgar al denunciante un plazo para que complete los antecedentes o información requerida.

Se debe informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante la Corporación o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, se debe informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

ii. Designación del investigador

Recibida la denuncia por el Receptor de Denuncia, la Corporación designará a la brevedad un investigador, en adelante, el investigador, quien tendrá a cargo la realización de las diligencias investigativas, debiendo informar de la designación al denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio del investigador, circunstancia que la Corporación decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Si la denuncia es presentada en la Corporación, se deberá informar al denunciante que se puede iniciar una investigación por la Corporación o esta puede ser derivada a la Dirección del Trabajo.

Si se optare por la derivación o el trabajador así lo solicita, se deberán remitir todos los antecedentes a la Dirección del Trabajo dentro del mismo plazo.

iii. Inicio de investigación y dictación de medidas preventivas.

La persona designada por la Corporación iniciará la investigación en el más breve plazo posible, debiendo notificar a los involucrados en **un plazo de dos días hábiles el inicio de la investigación** y las medidas preventivas adoptadas.

Además, el investigador deberá decretar las medidas de resguardo necesarias para velar por la integridad de las partes involucradas.

Se dejará constancia en el proceso las medidas adoptadas, las que se mantendrán hasta el término de la investigación. Entre otras, las medidas a adoptar, se podrá considerar la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y/o proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744, según cada caso.

El Investigador podrá adoptar otras medidas de resguardo, o modificar las ya determinadas, en consideración a las particularidades del caso, mientras dure el procedimiento.

La Corporación Red de Alimentos, debe garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo disponibles, según corresponda, protegiendo la vida y salud de los trabajadores, según el artículo 184 del Código del Trabajo.

El Investigador despachará las comunicaciones mediante correo electrónico, carta certificada, entrega personal en sobre cerrado, o a través de cualquier medio idóneo al efecto.

En caso de que el denunciado sea un tercero contratado por otra empresa, el procedimiento señalado anteriormente sólo aplica para trabajador bajo nuestra dependencia, debiendo comunicarse el inicio de la investigación a la administración de la empresa de la cual depende dicho tercero, para efectos de coordinar las acciones investigativas e informar la adopción de la medida preventiva.

III. Segunda etapa del proceso de investigación; Recolección de Datos y Medios de Prueba.

El Investigador recibirá la prueba aportada por los involucrados, sean documentos, pantallazos, audios, declaraciones de testigos o cualquier otro medio de prueba.

El Investigador debe asegurar que todas las partes involucradas sean escuchadas y puedan justificar sus declaraciones, ya sea a través de entrevistas u otros medios, con el fin de recopilar información relevante sobre los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que los sustente.

Se considerarán especialmente documentos como el protocolo de prevención del acoso, el reglamento interno, los contratos de trabajo, los registros de asistencia, las denuncias de enfermedades profesionales y accidentes laborales, el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales y los resultados de la evaluación de ambientes laborales.

El Investigador debe mantener un registro escrito detallado de todo el proceso, ya sea en papel o en formato electrónico. Respecto de las declaraciones de testigos, estas deberán constar por escrito, indicando la fecha y firma de quien emite la declaración. El investigador tomará medidas necesarias para facilitar la recepción de la prueba y contactar con la parte involucrada que, acercada la fecha, no ha presentado medios de prueba.

Así mismo, procurará la obtención de pruebas que puedan ser relevantes para el proceso, citando a declarar a otros dependientes de la Corporación que no hayan prestado declaraciones como testigo de alguna de las partes, pero cuyo testimonio puede ser valioso para el esclarecimiento de los hechos.

IV. Tercera etapa del proceso investigativo; Confección del Informe de Investigación:

a) Finalizada la investigación, el investigador deberá elaborar un informe de cierre, donde conste a lo menos:

- Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo,

deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

- b) Luego, el investigador comunicará a las partes involucradas el término de la investigación guardando la confidencialidad de las personas que hayan prestado testimonio.
- c) Con todo, el proceso investigativo **no podrá exceder 30 días contados desde que se recibió la denuncia.**
- d) Luego, en un plazo máximo de dos días desde el cierre de la investigación, remitirá el Informe y sus conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, así como todos los documentos que obren en la carpeta investigativa.
- e) La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de la Corporación, el afectado/denunciante y denunciado. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por la Corporación, debiendo notificar dicha circunstancia al afectado/denunciante y denunciado.
- f) Conforme a lo establecido en la ley N° 21.675, cuando los hechos denunciados se conozcan en el contexto de un proceso judicial penal, la Corporación tiene la facultad de proporcionar cualquier antecedente que esté a su alcance para esclarecer dichos hechos. Además, si la autoridad competente lo solicita, la Corporación está obligada a entregar dichos antecedentes.

V. Medidas o Sanciones en caso de constatación de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación al trabajador denunciado, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, relativo a la aplicación general de sanciones.

Lo anterior es sin perjuicio de que el empleador puede despedir, sin derecho a indemnización, al trabajador o trabajadora que incurra en acoso o violencia, cuando la gravedad de los hechos, antecedentes y pruebas, así lo acrediten.

En el caso que se compruebe una denuncia por violencia contra terceros en el trabajo por parte de un colaborador de la Corporación Red de Alimentos, en contra de una OS; incluso se puede llegar a definir la suspensión de la misma.

VI. Denuncias falsas, infundadas o malintencionadas.

En caso de comprobarse que una denuncia es infundada, deliberadamente falsa o motivada por la intención de dañar al denunciado, se aplicarán sanciones disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación.

Dichas sanciones se determinarán en proporción a la gravedad de la acusación, el grado de publicidad que haya alcanzado y el impacto en la reputación de la persona afectada, pudiendo incluso implicar la separación de la o las personas denunciantes de la Corporación.

Esto se aplicará sin perjuicio de las acciones legales que la persona injustamente denunciada pueda emprender contra el denunciante.

VII. Investigación de denuncias en régimen de subcontratación o servicios transitorios.

Aquellos trabajadores que presten servicios en cualquiera de estos regímenes podrán presentar sus denuncias ante la Corporación Red de Alimentos, según corresponda, o bien ante su empleador o la Dirección del Trabajo, a través del canal de denuncia de su página web.

Cuando la persona denunciante presente la denuncia ante su empleador, ésta deberá ponerse en conocimiento de la empresa Principal o la Usaria, dentro de los tres días siguientes a su recepción.

El empleador, en conjunto con la Empresa Principal o la Usaria, deberán efectuar las coordinaciones que resulten necesarias para llevar a cabo la investigación de las denuncias, de acuerdo con lo establecido en la ley 21.643 y sus reglamentos, sin perjuicio de que la adopción de medidas de resguardo y las sanciones disciplinarias serán siempre de cargo del empleador.

VIII. Programa de Prevención frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

La prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo implica gestionar los factores de riesgo psicosocial y eliminar las conductas incívicas y sexistas. Factores como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, si no se gestionan adecuadamente, pueden ser antecedentes directos del acoso y la violencia en el trabajo.

Las conductas incívicas y sexistas también pueden escalar y convertirse en acoso y violencia, especialmente por razones de género.

La Corporación Red de Alimentos se compromete a mejorar continuamente para identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

Además, no se tolerarán conductas que puedan generar acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Las relaciones interpersonales deben basarse en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas.

La Corporación reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales y se compromete a gestionarlos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Para ello en primera instancia se utilizará el cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental (CEAL -SM), de acuerdo a lo estipula la normativa, y luego se aplicarán de ser necesario otros instrumentos de medición.

Este compromiso es compartido por la gerencia y todos los trabajadores, quienes colaboran para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, se promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

1. Medidas para la prevención

Basado en el diagnóstico y evaluación de riesgos, se programará e implementarán acciones para eliminar conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. También se abordará la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Se considerarán las siguientes medidas preventivas:

- a) Evaluación de Riesgos Psicosociales: Si los resultados de la Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental (CEAL -SM) identifica como riesgosas las

dimensiones relacionadas con acoso laboral, se diseñarán e implementarán medidas para controlar estos riesgos u otros atingentes, cada 2 o 3 años.

- b) Prevención de Violencia Externa: Las medidas se definirán considerando la opinión de los trabajadores afectados.
- c) Difusión de Conductas Incívicas: Se informará y capacitará sobre conductas incívicas y sexistas mediante charlas, webinars y cartillas informativas.
- d) Promoción del Respeto en el Trabajo: Se organizarán actividades para promover la igualdad de trato, no discriminación y dignidad de las personas.
- e) Capacitación: Jefaturas y trabajadores serán capacitados en identificación, prevención y efectos de conductas de acoso y violencia.
- f) Difusión y Capacitación: Se informará y capacitará a los trabajadores sobre riesgos identificados, medidas de prevención y protección.
- g) Número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa
- h) Número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Corporación Red de Alimentos o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.
- i) Información de carácter cualitativo, por ejemplo, relatos y/o conversaciones con personas trabajadoras que dan cuenta de situaciones y conductas que puedan tener relación con acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también conductas inciviles y sexistas. Además de reuniones con equipos de trabajo. Asimismo, información que se recibe a través de los canales de denuncia.

2. Mecanismo alternativo de resolución de conflicto

Los trabajadores de la Corporación Red de Alimentos contarán con espacios para hablar con sus jefaturas, Subgerencia de Personas y Desarrollo Organizacional y/o Gerencia General, de situaciones que los puedan afectar ya sea por estos temas, u otros que necesiten plantear. Estas instancias serán confidenciales.

3. Mecanismos de seguimiento

Se evaluará anualmente el cumplimiento y eficacia de las medidas preventivas, identificando áreas de mejora continua.

Se considerarán los resultados del cuestionario CEAL-SM, denuncias por enfermedad profesional, solicitudes de intervención y denuncias de acoso o violencia registradas.

Los resultados se documentarán en un informe accesible a los trabajadores.

A) Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Corporación implementará medidas para resguardar la privacidad y honra de los involucrados en las investigaciones de acoso, prohibiendo acciones que los intimiden o pongan en riesgo su integridad física o psíquica.

B) Difusión

El contenido de este protocolo se dará a conocer a los trabajadores mediante charlas, cartillas informativas y se incorporará en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad. También se informará a los trabajadores en la inducción, dejando registro de esta actividad.

C) Medidas definidas en este procedimiento:

- ✓ Encargado de Prevención: Designar a una persona responsable de implementar medidas preventivas, realizar investigaciones y coordinar acciones.
- ✓ Capacitación y Sensibilización: Realizar capacitaciones periódicas sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- ✓ Canal de Denuncias: Establecer un canal seguro, confidencial y accesible para reportar acoso o violencia.
- ✓ Procedimiento de Investigación: Contar con un procedimiento claro y expedito para investigar denuncias, garantizando confidencialidad y protección.

- ✓ Medidas Disciplinarias: Establecer medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de las conductas de acoso o violencia.
- ✓ Evaluación y Monitoreo: Evaluar periódicamente la efectividad de las medidas preventivas y realizar ajustes necesarios.
- ✓ Promover una cultura de respeto mutuo y tolerancia, valorando la diversidad y la inclusión.
- ✓ Fomentar la comunicación abierta y proteger a los trabajadores que denuncian acoso o violencia.

Estas medidas se adoptarán tan pronto como sea posible, procurando generar el menor impacto posible a la parte denunciante.

ANEXO 1.

FORMULARIO DE DENUNCIA DE FORMA ESCRITA O REALIZADAS DE FORMA VERBAL

Este formulario se habilita como alternativa al canal de denuncia que dispone la Corporación a través del siguiente link:

Si desconoce alguno de los datos que a continuación se solicita, por favor indicar “desconocido”.

1. INDIQUE TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA. (Marque con una “X”)

Acoso Sexual	Acoso Laboral	Violencia contra Terceros

2. IDENTIFICACION DEL AFECTADO/A –DENUNCIADO/A – DENUNCIANTE.

Datos del AFECTADO/A:

Nombre completo	
Rut	
Cargo o labor que desempeña	
Unidad donde trabaja	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

Datos del DENUNCIADO/A (1):

Nombre completo	
Cargo o labor que desempeña	
Unidad donde trabaja	
	Jefatura directa

Posición laboral respecto del afectado/a (marque con una "X")	Cargo superior al jefe directo	
	No es jefe ni cargo superior	
	Cargo inferior	

Datos del DENUNCIADO/A (2):

Nombre completo		
Cargo o labor que desempeña		
Unidad donde trabaja		
Posición laboral respecto del afectado/a (marque con una "X")	Jefatura directa	
	Cargo superior al jefe directo	
	No es jefe ni cargo superior	
	Cargo inferior	

Datos del DENUNCIANTE (sólo rellenar en el caso que el denunciante no sea el afectado):

Nombre completo	
Cargo o labor que desempeña	
Unidad donde trabaja	
Correo electrónico o teléfono contacto	

3. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Describa la o las conductas manifestadas por la presunta persona acosadora, que avalarían la denuncia (*señalar nombres, lugares, fechas, tiempo desde el cual es afectado por el acto denunciado y otros detalles que complementen la denuncia*). Al relatar los hechos, utilice un orden cronológico. Mencione y acompañe, cuando sea posible, las pruebas que le sirvan de fundamento. (*Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.*)

4. FIRMA DEL DENUNCIANTE O AFECTADO.

Nombre Completo	Firma	Fecha de la denuncia

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE ENTREGA DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FIRMA

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE RECIBE DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FECHA RECEPCIÓN	FIRMA Y TIMBRE

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO COPIA

DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE ENTREGA DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FIRMA

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE RECIBE DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FECHA RECEPCIÓN	FIRMA Y TIMBRE

Actualización Protocolo

Contenido Actualizado	Página	Fecha	Versión
• Cambio nombre canal de denuncia en la página web. • Se modifica cambio de responsabilidad Receptor de Denuncias, de análisis a envió a responsable de investigación. • Incorporación de correo electrónico para denuncias externas denominado denunciasleykarin@redalimentos.cl. • Modificación del nombre de la Subgerencia de Personas y Procesos, por Subgerencias de Personas y Desarrollo organizacional.	Página 14 y 24	13.05.2026	V.2 Mayo 2026