

CORPORACIÓN CULTURAL UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

TÍTULO I

ANTECEDENTES GENERALES

Artículo 1°. Objetivos

El propósito de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se promueva el buen trato y las prácticas laborales con perspectiva de género, orientadas al desarrollo de las personas con pleno reconocimiento a sus derechos fundamentales, alcanzando principios como igualdad, diversidad, equidad y no discriminación dentro de los espacios de trabajo. Para esto, este protocolo tiene como objetivos prevenir y abordar las situaciones constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

La prevención implica reconocer que el acoso y la violencia puede derivar de una gestión insuficiente de los riesgos psicosociales en el trabajo, por lo cual este protocolo considera acciones de diagnóstico, difusión, sensibilización y capacitación para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Asimismo, el abordaje del acoso y la violencia en el trabajo conlleva la organización e implementación tanto de procesos de investigación y sanción como de acompañamiento especializado con tal de minimizar la permanencia de tales conductas en el lugar de trabajo.

A través de la elaboración e implementación de este protocolo, la Corporación Cultural Universidad de Santiago de Chile asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo, dando cumplimiento a la Ley 21.643 de 2024; al Decreto N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y a la normativa vigente aplicable.

Artículo 2°. Alcance y ámbito de aplicación

Este Protocolo se aplicará a todos los trabajadores, trabajadoras y colaboradores permanentes u ocasionales, incluidas jefaturas, directivos/as y cualquier persona que preste servicios en la Corporación Cultural Universidad de Santiago de Chile, con independencia de su modalidad contractual.

Contempla también cualquier conducta que afecte a los integrantes de la Corporación y que constituya violencia en el trabajo, incluso cuando provenga de terceros, siendo vinculante también para proveedores, productores, contratistas, subcontratistas y usuarios/as que interactúen de forma directa o indirecta con los miembros de la institución.

Este protocolo se extiende a toda situación de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo, las que podrán suscitarse tanto en el espacio físico de trabajo y con ocasión de éste, como por medios digitales, siempre que sean realizadas, intervengan o tengan como destinatarios a personas que se desempeñen en la Corporación.

Tratándose de trabajadores o trabajadoras en régimen de subcontratación, la Corporación podrá solicitar a contratistas y/o subcontratistas los medios de verificación de la existencia de un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y de Violencia en el Trabajo, de acuerdo con lo indicado en la Ley 21.643. Asimismo, la Corporación les informará del presente Protocolo, en particular en lo referente a la violencia en el trabajo ejercida por terceros.

Artículo 3°. Definiciones

A continuación, se presentan las conductas relevantes para efectos del presente Protocolo.

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.

El acoso laboral puede desarrollarse de las siguientes formas:

- Vertical Descendente: conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior.
- Vertical Ascendente: conducta ejercida por una o más personas dirigida a quien ocupa un cargo jerárquicamente superior.
- Horizontal: conducta que se da entre colegas o compañeros/as del mismo nivel jerárquico.
- Mixto o Complejo: conducta ejercida horizontalmente en conocimiento de la jefatura, quien no interviene o ejerce el mismo tipo de conducta, o cuando coexisten acoso vertical ascendente y descendente.

Sin que sea una enumeración taxativa, son ejemplos de conductas de acoso laboral:

- i. Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- ii. Interrumpir o restringir el contacto con otras personas, aislándola o excluyéndola.
- iii. El uso de nombres ofensivos, estigmatizantes o discriminatorios.
- iv. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.

- v. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades o situación socioeconómica.
- vi. Obligar a permanecer sin tareas o a realizar funciones que denigran sus competencias.
- vii. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- viii. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por medios digitales.
- ix. Asignar objetivos o proyectos en plazos irrealizables o inviables.
- x. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error.
- xi. Difamar extendiendo rumores maliciosos que menoscaben su reputación o profesionalidad.

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).

Sin que sea una enumeración taxativa, son ejemplos de conductas de acoso sexual:

- xii. Enviar mensajes o imágenes de connotación sexual sin el consentimiento de quien las recibe.
- xiii. Ofrecer recompensas o amenazar con consecuencias negativas a cambio de favores sexuales.
- xiv. Presionar a alguien para que realice actividades sexuales en contra de su voluntad.
- xv. Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado.
- xvi. Exhibir material de índole sexual no consentido por quien lo recibe.
- xvii. Usar expresiones de carácter sexual no consentidas en conversaciones, reuniones presenciales o virtuales.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros

Aquellas conductas que afecten a los trabajadores y trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, productores u otros terceros. Algunos ejemplos:

- xviii. Gritos o amenazas.
- xix. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- xx. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- xxi. Conductas que amenacen o causen lesiones físicas o daños materiales en los espacios de trabajo.

Factores de riesgo psicosocial

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas y que, cuando son gestionados de manera ineficiente, pueden ser el inicio o la causa de conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Algunos ejemplos de factores de riesgo psicosocial son los comportamientos incívicos y sexistas, conductas que, sin ser calificadas como acoso sexual o laboral, deben ser abordadas para prevenir su escalada:

- Comportamientos incívicos: conductas descorteses, hostiles o groseras que transgreden las normas de convivencia y respeto.
- Sexismo: cualquier expresión basada en consideraciones estereotipadas por razón de sexo o género, ya sea de forma hostil o bajo un tono afectivo positivo que encubra actitudes prejuiciosas.

Artículo 4°. Principios de la protección y prevención

La Corporación Cultural Universidad de Santiago de Chile suscribe los siguientes principios orientadores:

- xxii. Respeto a la vida e integridad física, psíquica y social de los trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.
- xxiii. Perspectiva de género y diversidad: reconocer, abordar y erradicar las diversas formas de desigualdad existentes.
- xxiv. Universalidad e inclusión: garantizar igualdad de derechos y buen trato a todas las personas, cualquiera sea su condición.
- xxv. Política de tolerancia cero: el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables.
- xxvi. Participación y diálogo: garantizar instancias de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de la seguridad y salud.
- xxvii. Protección a las víctimas y no revictimización: todas las personas afectadas deben recibir una atención respetuosa y digna.
- xxviii. Debida diligencia y confidencialidad: los procesos de investigación y sanción garantizarán la confidencialidad, imparcialidad, celeridad e igualdad.
- xxix. Enfoque preventivo: priorizar la eliminación o el control de los riesgos en el origen.
- xxx. Mejora continua: desarrollar e implementar un sistema de seguimiento y monitoreo con indicadores verificables.
- xxxi. Responsabilidad en la gestión de riesgos: la Corporación se hace responsable, dentro de sus competencias, de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo.

Artículo 5°. Derechos y deberes de la Corporación y de los trabajadores y trabajadoras

A. Las personas trabajadoras tienen como derechos y deberes:

- xxxii. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso laboral, acoso sexual y violencia.
- xxxiii. Derecho a ser informadas de los procedimientos y canales de denuncia disponibles.
- xxxiv. Derecho a denunciar las conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia al personal designado para ello.

- xxxv. Derecho a ser informadas sobre este Protocolo y los resultados de las evaluaciones y medidas implementadas.
- xxxvi. Deber de tratar con respeto a todas las personas y no cometer ningún acto de acoso laboral, acoso sexual o violencia.
- xxxvii. Deber de cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- xxxviii. Deber de actuar como garante de protección y fortalecimiento de la igualdad, adoptando una postura de no neutralidad frente a la violencia.

B. La Corporación deberá:

- xxxix. Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia por razón de género, mediante el diagnóstico de riesgos, sensibilización y capacitación.
- xl. Difundir los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia.
- xli. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- xl.ii. Asegurar la protección integral de todas las partes involucradas en una investigación, protegiéndolas contra potenciales represalias.
- xl.iii. Adoptar las medidas de resguardo o protección en favor de la persona denunciante durante el transcurso de la investigación.
- xliv. Realizar el seguimiento y monitoreo del cumplimiento del presente Protocolo al menos una vez al año.

TÍTULO II

MODELO DE GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS

Artículo 6°. Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial

La Corporación Cultural Universidad de Santiago de Chile aplicará un enfoque de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo contemplando procesos de identificación y eliminación o mitigación de los factores de riesgo psicosociales, particularmente de las conductas incívicas y sexistas.

Para ello, la Corporación se compromete a generar, de manera participativa, un informe de trabajo bianual con el objetivo de identificar y evaluar los riesgos físicos y psicosociales en el trabajo asociados con el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

La identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención estará a cargo de un Comité de Prevención conformado por:

- Dirección Ejecutiva de la Corporación, quien la preside.
- Jefatura de Administración y Finanzas.
- Representante Trabajadores
- Encargado/a de prevención de riesgos, si existiera.

Artículo 7°. Medidas para la prevención del acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo

Con base en la evaluación de riesgos, se implementarán acciones y actividades dirigidas a prevenir y eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

Para implementar las medidas de prevención se contemplan cuatro componentes de acción: difusión, sensibilización, capacitación, seguimiento y monitoreo.

Artículo 8°. Difusión

La Dirección Ejecutiva, en conjunto con la Jefatura de Administración y Finanzas, diseñará e implementará:

- xliv. Un plan de difusión del presente Protocolo Institucional de Prevención y Actuación, considerando su incorporación en los programas de inducción y los canales institucionales disponibles.
- xlvi. Un plan de difusión sobre los comportamientos incívicos, el sexismo y otros factores de riesgo
- xlvii. La difusión del procedimiento de denuncia, incluyendo canales, requisitos básicos y antecedentes necesarios para que sea completa y coherente.

Artículo 9°. Seguimiento y monitoreo

La Corporación realizará el seguimiento y monitoreo del cumplimiento del plan de trabajo y la eficacia de las medidas adoptadas, identificando aspectos para la mejora continua.

Existirá una evaluación anual que será de responsabilidad de la Dirección Ejecutiva en conjunto con la Jefatura de Administración y Finanzas. Se elaborará un informe con los resultados de estas evaluaciones, que podrá ser consultado por los trabajadores y trabajadoras de la Corporación.

TÍTULO III

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 10°. Principios del proceso

Los principios que orientan los procedimientos disciplinarios referidos en este protocolo son: perspectiva de género, universalidad e inclusión, no discriminación, no revictimización o no victimización secundaria, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso, proporcionalidad y colaboración.

Artículo 11°. De la denuncia

Para efectos de este protocolo se entenderá por denuncia la solicitud de investigación de comportamientos eventualmente constitutivos de acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo que una o más personas realizan en calidad de afectadas por aquellos hechos.

En el caso de hechos que puedan ser constitutivos de acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, se entenderá también como denuncia aquella que se interponga por terceros que tomen conocimiento de los hechos que afectan a un trabajador o trabajadora.

Las denuncias recibirán un manejo reservado, sin perjuicio de los derechos de las personas interesadas a conocer todas las piezas de la investigación en la etapa del procedimiento correspondiente.

Artículo 12°. Canal de recepción de la denuncia

La unidad a cargo de la recepción de las denuncias de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo será la Jefatura de Administración y Finanzas, en su calidad de administradora del Código de Ética y Conducta de la Corporación y de los protocolos respectivos.

Las denuncias podrán presentarse de las siguientes formas:

- Por escrito, dirigido a la Jefatura de Administración y Finanzas.
- Por correo electrónico, a la dirección: denuncias.corporacioncultural@usach.cl.
- De forma presencial, en las oficinas de la Corporación en días y horarios hábiles.

En la recepción se deberá otorgar comprobante de la recepción de la denuncia a la persona denunciante mediante correo electrónico y copia del acta en caso de denuncias verbales, con indicación de fecha y hora de presentación.

Cuando los hechos pudieren involucrar a la Dirección Ejecutiva u otras personas que deban tramitar las denuncias, o cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante la propia Corporación, la persona afectada podrá acudir directamente al organismo inspector del trabajo competente.

Artículo 13°. Presentación y registro de denuncias

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada por los hechos o por terceros que tomen conocimiento de éstos, en favor de la persona afectada. En el caso de recibir una denuncia por terceros, la Corporación debe solicitar el consentimiento y ratificación de dicha denuncia por parte de la persona afectada, en un plazo no superior a 5 días hábiles.

La denuncia deberá realizarse de manera escrita o verbal, cumpliendo al menos los siguientes requisitos:

- xlvi. Identificación de la persona denunciante (nombre completo, cédula de identidad, correo electrónico, área o cargo).
- xli. Identificación de la persona afectada (nombre completo, cédula de identidad, correo electrónico, área o cargo).
- I. Identificación de la/s persona/s denunciada/s (nombre completo, cédula de identidad, correo electrónico, cargo).
- li. Vínculo organizacional entre la persona afectada y la persona denunciada.
- lii. Relación circunstanciada de los hechos denunciados, con expresión de fechas, personas involucradas y descripción de la afectación personal y/o laboral.
- liii. Indicación de medios de prueba disponibles (documentos, testigos, u otros).
- liv. Si lo estima, solicitud de medidas de resguardo o protección.
- lv. Peticiones concretas sometidas a la decisión de quien sustancie la investigación.

No se tramitarán denuncias anónimas.

Artículo 14°. Deber de denuncia

Cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delito, es deber de todo trabajador y trabajadora denunciar ante el Ministerio Público o ante las policías competentes. La persona afectada tiene derecho a ser informada, oída y entregar su consentimiento previo a la decisión de denuncia penal respecto de delitos de acción penal pública previa instancia particular, debiendo tenerse especial consideración de su voluntad para evitar su revictimización.

Artículo 15°. Desistimiento de la denuncia

El desistimiento de la denuncia es la declaración formal de la persona denunciante o afectada de no persistir en el procedimiento iniciado en virtud del presente protocolo. Se ejerce en virtud de la autonomía y la voluntad de la persona.

Presentado el desistimiento, la Dirección Ejecutiva evaluará la procedencia de continuar o archivar la investigación, conforme a la normativa laboral vigente y a las obligaciones institucionales.

Artículo 16°. Medidas de resguardo o protección

Las medidas de resguardo o protección son actos o decisiones que la Dirección Ejecutiva debe adoptar para asegurar a la persona denunciante un ambiente laboral libre de violencia tras la presentación de una denuncia y durante el curso de la investigación de los hechos denunciados.

Las medidas de resguardo o protección tienen un carácter preventivo y no constituyen una sanción a la persona sobre la cual recaen ni presumen su responsabilidad.

Entre las medidas de resguardo o protección que podrán solicitarse, están:

- lvi. Separación de los espacios físicos de trabajo.
- lvii. Redistribución del tiempo de la jornada (turnos diferenciados, jornadas híbridas, etc.).
- lviii. Proporcionar atención psicológica temprana a través del organismo administrador de la Ley N°16.744.
- lix. Sistema de teletrabajo o trabajo a distancia conforme a la normativa vigente.
- lx. Suspensión preventiva de la persona denunciada por un periodo determinado.

La persona denunciante no podrá ser trasladada de su función sin su autorización expresa. Por su parte, podrá solicitar su traslado, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un/a superior jerárquico/a o compañero/a de trabajo.

Artículo 17°. Tramitación inicial

Al recepcionar la denuncia, la Jefatura de Administración y Finanzas la remitirá a la Dirección Ejecutiva en un plazo de hasta 5 días hábiles, con el fin de determinar si los antecedentes tienen mérito suficiente para la instrucción de una investigación. Si la denuncia fuere inconsistente o incompleta, se solicitará a la persona denunciante los antecedentes o información faltante.

Artículo 18°. De la instrucción del procedimiento disciplinario

La Dirección Ejecutiva instruirá el proceso de investigación, designando a un/a investigador/a que cuente con formación o experiencia en materias de prevención,

investigación y/o sanción de acoso, género o derechos fundamentales. En casos de complejidad, podrá designar un/a tercero/a externo/a con las competencias requeridas.

Las personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a conocer sobre el estado del proceso, a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos correspondientes, en los mismos términos que la persona denunciada.

Artículo 19°. De los plazos del procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario instruido en virtud de este Protocolo, incluyendo todas sus etapas, debe tener una duración no superior a 30 días hábiles. En el caso que este plazo no se cumpla, el/la investigador/a informará por escrito a la Dirección Ejecutiva las razones del retraso y solicitará una extensión fundada.

Artículo 20°. Atenuantes y agravantes

Luego del cierre de la investigación, se tomarán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes:

- Ixi. Reincidencia en conductas irregulares establecidas en este Protocolo.
- Ixii. Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad de la víctima.
- Ixiii. Haber afectado a dos o más personas con conductas irregulares.
- Ixiv. La realización de actos intimidatorios o coacción durante el transcurso del procedimiento.
- Ixv. Actos contra una persona en situación de discapacidad o neurodivergente.

Se considerarán como circunstancias atenuantes:

- Ixvi. Reparar o procurar reparar el daño ocasionado, siempre con el consentimiento de la persona denunciante.

Artículo 21°. Contenido del informe de investigación

El informe de la investigación contendrá al menos lo siguiente:

- Ixvii. Identificación de las partes involucradas.
- Ixviii. Identificación de la persona a cargo de la investigación.
- Ixix. Las medidas de resguardo o protección adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Ixx. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas, con especial resguardo de la confidencialidad.
- Ixxi. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.
- Ixxii. Razonamientos en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación.
- Ixxiii. La propuesta de medidas correctivas cuando corresponda.
- Ixxiv. La propuesta de sanciones cuando corresponda.

Artículo 22°. De las sanciones y su impugnación

Cuando, tras la resolución del respectivo procedimiento disciplinario se estableciera la responsabilidad de la persona investigada, deben aplicarse las sanciones establecidas en el

Código de Ética y Conducta de la Corporación y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a saber:

- lxxv. Amonestación verbal.
- lxxvi. Amonestación escrita.
- lxxvii. Días de suspensión de empleo y remuneración.
- lxxviii. Término del contrato de trabajo por causal de incumplimiento grave de obligaciones contractuales o necesidades de la empresa, según corresponda conforme al Código del Trabajo.
- lxxix. Ejercicio de acciones civiles y/o penales en contra del infractor, cuando los hechos sean constitutivos de delito.

La resolución que imponga la sanción podrá ser impugnada conforme las reglas generales en materia laboral.

Artículo 23°. Resolución final y notificación

Una vez tramitada la resolución que pone término al procedimiento disciplinario, se procederá a la notificación de las partes intervinientes. En caso de que haya sanción aplicable, la Jefatura de Administración y Finanzas informará a la Dirección Ejecutiva para su respectiva ejecución e incorporación del resultado en el expediente laboral correspondiente.

Artículo 24°. Sobre denuncias falsas

La presentación de denuncias falsas, efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, contraviene los principios de integridad, honestidad y probidad establecidos en el Código de Ética y Conducta de la Corporación, y podrá dar lugar a las sanciones disciplinarias contempladas en dicho Código y a las acciones legales que correspondan.

Artículo 25°. De las medidas correctivas

Las medidas correctivas tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición. Entre otras, podrán adoptarse:

- lxxx. Refuerzo de la información y capacitación sobre la prevención y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- lxxxi. Otorgamiento de apoyo psicológico a las personas involucradas que lo requieran.
- lxxxii. Refuerzo de información sobre canales de denuncia.

Artículo 26°. Privacidad y honra de las personas involucradas

La Corporación establecerá medidas de resguardo de la privacidad, confidencialidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral —denunciantes, denunciados/as, víctimas, testigos e investigadores/as—, 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.

TÍTULO IV

INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 30°. Violencia en el trabajo ejercida por terceros

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, incluyendo usuarios/as, clientes, proveedores y productores, el trabajador o trabajadora afectado/a podrá presentar la denuncia ante la Jefatura de Administración y Finanzas en la forma señalada en el artículo 15° del presente protocolo.

Recibida la denuncia, se adoptarán de inmediato las medidas preventivas y correctivas que se estimen pertinentes, teniendo en especial consideración la gravedad de los hechos y la seguridad de la persona denunciante.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos, se informarán los canales de denuncia ante el Ministerio Público, las policías o tribunales de justicia, debiendo proporcionarse las facilidades necesarias para ello.

Deberá incluirse una cláusula especial en los contratos y convenios que la Corporación suscriba con proveedores, productores, personas jurídicas o naturales, que indique la toma de conocimiento y respeto de los protocolos y normativas internas en materia de prevención de acoso y violencia en el trabajo.

Artículo 31°. Régimen de subcontratación

En caso que en los canales dispuestos por la Corporación se reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, si los involucrados en los hechos son de la misma empresa, se deberá informar a la persona denunciante que deberá denunciar ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, la Corporación, si actúa como empresa principal, será responsable de realizar la investigación conforme al procedimiento establecido en el presente protocolo.

TÍTULO V

ROLES Y RESPONSABILIDADES

Artículo 32°. Distribución de roles y responsabilidades

La Corporación distribuye los roles y responsabilidades para la implementación del presente protocolo de la siguiente manera:

1. Dirección Ejecutiva

- Liderar la implementación del presente protocolo y promover su cumplimiento.
- Instruir los procedimientos disciplinarios correspondientes.
- Adoptar las medidas de resguardo o protección necesarias.

- Resolver toda situación no contemplada en el presente protocolo mediante resolución fundada.

2. Jefatura de Administración y Finanzas

- Velar por el cumplimiento del presente protocolo, en concordancia con las responsabilidades establecidas en el Código de Ética y Conducta de la Corporación.
- Recepcionar las denuncias y derivarlas a la Dirección Ejecutiva.
- Coordinar las acciones de difusión, sensibilización y capacitación.
- Ser órgano de consulta respecto del cumplimiento del Código de Ética y Conducta.

3. Las jefaturas serán responsables de

- Liderar a sus equipos en un ambiente de respeto y valoración de la persona.
- Abordar oportunamente los conflictos laborales que se generen en sus equipos.
- No tolerar ni permitir conductas de acoso o violencia en sus unidades.