

ANEXO DE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CORPORACIÓN COSTA CHINCHORRO

OBJETIVO:

Corporación Costa Chinchorro está comprometida con mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso, es por ello, que en virtud del cumplimiento de la ley 21.643 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha dictado el presente Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, que considera las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán en su caso.

ALCANCE:

El presente Protocolo se aplica a las trabajadoras y trabajadores de **Corporación Costa Chinchorro** sin distinción alguna. Asimismo, en caso de corresponder, se aplicará a externos que se relacionen con los trabajadores de la Corporación Costa Chinchorro, tales como, clientes, proveedores, contratistas, alumnos en práctica, trabajadores a honorarios, turistas entre otros.

I. ASPECTOS GENERALES.

ARTÍCULO 1. Relaciones laborales libres de violencia. Las relaciones laborales en nuestra institución se fundan en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona.

ARTÍCULO 2. Principio de Igualdad. Todos los integrantes de esta comunidad laboral deberán adoptar, implementar y ejecutar medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar cualquier tipo de discriminación.

ARTÍCULO 3. Conceptos especiales. Conforme a la normativa vigente, y para efectos de este Protocolo, se entenderá por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, lo siguiente:

1. Acoso sexual. El que una persona realice, 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. Algunos ejemplos de estos comportamientos son:
 - 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.
2. **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. Algunos ejemplos de estos comportamientos son:
- 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.
3. **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.** Aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o contratistas, entre otros. Algunos ejemplos de estos comportamientos son:
- 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

ARTÍCULO 4. Contenido del presente protocolo. Conforme a la normativa vigente, el presente documento contendrá los siguientes aspectos:

1. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
2. Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
3. Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y los de la propia Corporación Costa Chinchorro.
4. Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o Corporación Costa Chinchorro.
5. Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral.
6. Las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

II. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y CAPACITACIONES.

ARTÍCULO 5. Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. A través de las distintas instancias internas, se ha podido llegar a identificar y determinar los riesgos asociados a las figuras de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en conjunto con los criterios que establece la mutualidad respectiva.

De esta forma, los principales factores de riesgo que se han identificado son las conductas de acoso sexual, laboral, la violencia de terceros ajenos, así como las conductas naturalmente incívicas, sexismo, y cualquier otro propio del entorno laboral.

ARTÍCULO 6. Medidas para prevenir y controlar los riesgos. Dentro de este protocolo, así como en la demás normativa interna de la Corporación Costa Chinchorro, se establecen distintas medidas para prevenir y controlar riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua. Con el objeto de prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, se han definido las siguientes medidas:

1. Canal de denuncias. En la Corporación Costa Chinchorro existe un mecanismo de denuncias, a través del correo electrónico: **denuncias.laborales@costachinchorro.cl**. Asimismo, puede hacerse la denuncia a cualquier jefatura que le merezca confianza.

2. Proceso de sensibilización y capacitación.

3. Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y los de la propia Corporación Costa Chinchorro.

4. Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o Corporación Costa Chinchorro.

5. Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral.

6. Las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

ARTÍCULO 7. Mecanismos de prevención. La Corporación Costa Chinchorro promueve el desarrollo de una cultura preventiva con el objeto de fomentar ambientes de trabajo seguros. Para ello desarrollará acciones tendientes a difundir y sensibilizar sobre las materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, tales como:

- Comunicación formal del riesgo a través del registro de obligación de informar.
- Campañas de sensibilización y fomento de ambientes de trabajo libre de Acoso laboral, Acoso sexual y violencia en el trabajo.
- Aplicación rigurosa del Protocolo de Riesgos Psicosociales.

ARTÍCULO 8. Mecanismos de seguimiento. La Corporación Costa Chinchorro a través de las distintas instancias internas 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. Para lo anterior, convocaremos a nuestra mutualidad para realizar una autoevaluación del cumplimiento normativo, mancomunada entre las áreas de prevención de riesgos, Recursos Humanos y la Gerencia, luego de ello, identificaremos los hallazgos y generaremos medidas de control para dar cumplimiento íntegro a este protocolo.

ARTÍCULO 9. Capacitaciones. El empleador informará a los distintos trabajadores los medios de capacitación que pueden consistir, en charlas presenciales, telemáticas, documentos de capacitación, cursos u otros, que todo trabajador se encuentra obligado a asistir, desarrollar y cumplir.

ARTÍCULO 10. Derechos de los trabajadores en el marco de este Protocolo. En el marco de este protocolo, los trabajadores tendrán al menos los siguientes derechos:

- a. Derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y violencia;
- b. Derecho a denunciar las conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo;
- c. Derecho a ser informado sobre el protocolo de prevención, y de los resultados de las evaluaciones y medidas.

ARTÍCULO 11. Deberes de los trabajadores en el marco de este Protocolo. Asimismo, dentro del ámbito del presente Protocolo, todo trabajador tiene el deber de:

- a. Tratar con respeto y no cometer ninguna conducta de acoso sexual y/o laboral;
- b. Cumplir con la normativa interna de seguridad y salud en el trabajo en especial en lo que se refiere al acoso laboral y sexual;
- c. Cumplir con las medidas de resguardo;
- d. Cooperar con la investigación de buena fe;
- e. Hacer denuncias reales.

ARTÍCULO 12. Prohibiciones de los trabajadores en el marco de este Protocolo. Finalmente, los trabajadores tienen como prohibición las siguientes conductas:

- a. Hacer denuncias falsas y/o inconsistentes;
- b. No cooperar en las investigaciones;
- c. Divulgar información sobre investigaciones donde participe como denunciante, denunciado o testigo.
- d. Realizar cualquier tipo de hostigamiento, acoso o violencia, que tenga por objetivo alterar la veracidad de la denuncia, en especial con el personal que está participando en el proceso de investigación.

ARTÍCULO 13. Deberes y prohibiciones del empleador en el marco de este Protocolo. El empleador tiene los siguientes deberes y prohibiciones en el marco de este Protocolo: a. Generar medidas preventivas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo; b. Informar sobre los mecanismos de denuncia interna y estatales sobre acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo; c. Asegurar la reserva de la información de toda investigación; d. Adoptar las medidas de resguardo inmediatas tan pronto reciba una denuncia suficiente; e. Investigar las denuncias; f. Notificar el inicio de la investigación, así como el término de la misma; g. Garantizar la adecuada sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; h. Derivar al denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga la respectiva mutualidad; i. Adoptar las medidas sancionatorias posterior al término de la investigación, en caso de ser procedente; j. Monitorear el cumplimiento del presente Protocolo.

III. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 14. Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. El presente protocolo establece procedimientos para la investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la normativa legal vigente.

ARTÍCULO 15. Principios de procedimiento. Los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, razonabilidad, debido proceso, colaboración, bilateralidad y escrituración.

ARTÍCULO 16. Canales de denuncia. La Corporación Costa Chinchorro mantiene un canal de denuncias a través del correo electrónico denuncias.laborales@costachinchorro.cl o de forma presencial. Los canales de denuncias serán actualizados en forma semestral a través de los mecanismos habituales de información y comunicación.

ARTÍCULO 17. Canales estatales de denuncia y acceso a prestaciones de seguridad social. De igual forma, cualquier trabajador podrá hacer la denuncia directamente ante la Inspección del Trabajo, a través de los mecanismos dispuestos para estos efectos, y del mismo modo podrá acceder a prestaciones de salud a través de las mutualidades respectivas.

ARTÍCULO 18. Denuncia. Todo trabajador o trabajadora de la Corporación Costa Chinchorro que sufra de hechos ilícitos definidos como acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, tiene derecho a denunciarlos, en forma verbal o escrita, a través de los canales dispuestos por la Corporación Costa Chinchorro o a la Inspección del Trabajo competente.

ARTÍCULO 19. Contenido de la denuncia. La denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo deberá contener:

- Identificación del denunciante (nombres, apellidos, RUT y correo electrónico personal) y su cargo en la Corporación Costa Chinchorro.
- El cargo que ocupa el denunciado en la Corporación Costa Chinchorro, señalando cuál es su superior jerárquico o jefatura, y la dependencia física donde desarrolla sus funciones;
- Relación jerárquica respecto al Denunciante.
- La relación clara y precisa de los hechos, proporcionando la mayor cantidad de información posible en cuanto a lugares, fechas y horas, si fuere posible;
- La forma en que la conducta denunciada le ha producido afectación;
- Individualización de testigos, cuando sea procedente, Se deberá indicar quienes son los testigos;
- Los medios de prueba de que piensa valerse, que tuviere disponibles o que pueda obtener;

- En caso de que la denuncia se realice directamente en la Inspección del Trabajo, se deberá individualizar a la Corporación Costa Chinchorro y su RUT, o en su defecto, identificar al representante legal conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo.
- La firma del denunciante, en todas las páginas

Si la denuncia se realiza en forma verbal, la persona que la reciba deberá levantar un acta con el respectivo relato, el que deberá ser firmado por el denunciante y del cual se le entregará copia con fecha y hora de presentación.

En caso de que la denuncia sea inconsistente, incoherente o incompleta, se proporcionará al denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para realizar la investigación.

Si el denunciante no cumple con lo requerido en el plazo otorgado, y no contando la denuncia con las menciones señaladas, la Corporación Costa Chinchorro podrá emitir un acta señalando que ésta no cuenta con los antecedentes suficientes para iniciar el procedimiento de investigación o rechazar derechamente la denuncia.

Recibida la denuncia que cumpla con los requisitos indicados, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, dentro del plazo de 2 días hábiles, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

ARTÍCULO 20. Formalidades de la investigación. En caso de iniciar una investigación, se designará a un investigador o comisión investigadora, interna o externa, que iniciará su labor en el más breve plazo. Dentro del mismo período, deberá notificar a las partes del inicio de un procedimiento de investigación por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Si se optare por una investigación interna, todo el proceso de investigación constará por escrito, será llevada en estricta reserva y se garantizará que las partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Se dejará constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar.

ARTÍCULO 21. Medidas de resguardo. Una vez recibida la denuncia el empleador deberá adoptar en forma inmediata las medidas de resguardo de los involucrados. Para establecer la medida adecuada, deberá considerar la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 22.

De esta forma, algunas de las medidas de resguardo que se podrán considerar son:

- La separación de los espacios físicos,
- La redistribución de los tiempos de la jornada.
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana en la mutualidad respectiva.
- Otras medidas serán definidas según la naturaleza de la denuncia.

Sin perjuicio de lo anterior, durante todo el proceso de la investigación, el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades del caso.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá al empleador la adopción de una o más medidas en el plazo máximo de 2 días hábiles.

ARTÍCULO 23. Mediación voluntaria. Una vez recibida la denuncia, y según la gravedad de los hechos, el empleador podrá citar a las partes involucradas a una mediación voluntaria con el objeto de resolver la controversia que dio inicio al procedimiento de investigación.

En caso de acuerdo de las partes, se pondrá término a la investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, se levantará un acta con los compromisos acordados, la cual, deberá ser firmada por los intervinientes y se dejará constancia de esta en el expediente de la investigación.

Cualquier hecho nuevo que surja y que tenga similares características a la denuncia que ha sido objeto de mediación, deberá investigarse por otra vía, y podrá tenerse la denuncia previa como antecedente, según lo pueda establecer la comisión investigadora respectiva.

ARTÍCULO 24. Término de investigación. Una vez que el investigador o comisión investigadora, haya concluido la etapa de recolección de información procederá a emitir el informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

ARTÍCULO 25. Contenido de informe final de investigación. El informe deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. Nombre, correo electrónico y RUT de la Corporación Costa Chinchorro.
2. Individualización del denunciante y denunciado, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
3. 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.
4. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
5. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
6. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
7. 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.
8. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
9. La propuesta de sanciones cuando correspondan.

El empleador deberá remitir el informe y sus conclusiones a la Inspección del Trabajo en el plazo de 2 días hábiles de finalizada la investigación. La Inspección del Trabajo dispondrá de un plazo de 30 días hábiles para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En caso de existir un pronunciamiento, la Corporación Costa Chinchorro deberá implementar las observaciones y/o modificaciones que señale el órgano fiscalizador.

ARTÍCULO 26. Sanciones. Atendida la gravedad de los hechos, y en conformidad al mérito del informe, el empleador deberá disponer las medidas correctivas y/o sanciones que se aplicarán dentro de los 15 días corridos contados desde la recepción de las observaciones de la Inspección del Trabajo, las cuales deberán ser informadas dentro del mismo plazo, tanto a la persona denunciante como a la denunciada. Las sanciones están definidas en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En caso de que la Inspección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna, el empleador deberá disponer las medidas correctivas y/o sanciones en el plazo dentro de los 15 días corridos, una vez transcurrido 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Inspección del Trabajo.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida, podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Sin perjuicio de esto, se podrá aplicar sanciones diversas, dependiendo de la gravedad de la denuncia y lo que se haya finalmente constatado, por el ente investigador.

ARTÍCULO 27. Duración de la investigación. La investigación en su totalidad deberá concluirse en el plazo de 30 días hábiles, no prorrogables.

ARTÍCULO 28. Falsedad o inconsistencia de la denuncia. El trabajador que efectúe una denuncia que conforme al mérito de la investigación realizada resulte ser falsa o inconsistente, podrá ser objeto de sanciones que van desde la amonestación verbal y hasta el despido, conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de las acciones que pueda deducir el afectado directamente.

ARTÍCULO 29. Criterios para la definición de Sanciones – Ley Karin.

- **Acoso sexual:**

Desviación	Sanción
Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.	Amonestación Escrita Grave.
Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.	Termino de Contrato.
Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.	Termino de Contrato.
Contacto sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, besos deliberados no deseados.	Termino de contrato.
Comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye insinuaciones y Presiones para tener relaciones sexuales o citas.	Amonestación Escrita Grave.
Acoso telefónico o por mensajería de texto con contenido sexual.	Amonestación Escrita Grave.
Otros comportamientos sexuales tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Miradas lascivas o insinuantes. • Gestos obscenos o sugerentes. • Comentarios sobre la apariencia física o la ropa de una persona. • Chistes o bromas de contenido sexual. • Comentarios o insinuaciones sobre la vida sexual de una persona. 	Amonestación verbal.

- **Acoso laboral:**

Desviación	Sanción
Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.	Amonestación escrita.
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.	Amonestación escrita Grave.
El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona	Amonestación verbal.
Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.	Amonestación escrita.
Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.	Amonestación verbal.
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.	Amonestación escrita.
Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.	Amonestación verbal.
Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto	Amonestación escrita.
Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.	Amonestación escrita.
Acusaciones falsas que vallan en desmedro del trabajador	Amonestación verbal.
Difusión de rumores o información falsa.	Amonestación verbal.

- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:**

Desviación	Sanción
Gritos o amenazas durante una discusión en el lugar de trabajo.	Amonestación escrita.
Uso de garabatos o palabras ofensivas	Amonestación escrita
Agresión física directa contra un empleado (Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas)	Desvinculación de la empresa
Robo o asaltos en el lugar de trabajo	Desvinculación de la empresa

Nota: La repetición de una denuncia de acoso, junto con la comprobación de esta, darán lugar a una amonestación más severa o a la desvinculación según corresponda.