

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

ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

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

2. Objetivo general:

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

3. Objetivos Específicos:

- Identificar y potenciar la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.
- Disminuir las conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.
- Incorporar aspectos relacionados con la prevención de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, en la matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento.
- Generar en los trabajadores, el apoyo al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

4. Alcance.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y directores de **FUNDACIÓN CRESERES**, independiente de su relación contractual, ya sea con contrato indefinido, a plazo fijo, contrato de prestación de servicios, y bajo cualquier otra modalidad. Aplicará también, respecto de usuarios, proveedores, pasantes, alumnos en práctica, y en

general, a quienes acudan a dependencias de **FUNDACIÓN CRESERES**.

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

- **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.

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Realizar chistes, piropos o conversaciones de contenido sexual.
 - Llamadas telefónicas, mensajería mediante plataformas de comunicación y/o cartas, realizando presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar tanto física como psicológicamente a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

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

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
 - Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
 - El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
 - Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
 - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
 - Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar.
 - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Amenazas y hostigamiento, realizadas por usuarios a través de medios digitales.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo y/o lugares donde se deben desarrollar las actividades laborales.

- **Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

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

- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,

- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

El empleador debe incorporar que dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N°2, de 7 de mayo de 2024, a saber:

1. Respeto a la vida privada e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
3. Enfoque de género y diversidad.
4. Universalidad e Inclusión.
5. Solidaridad.
6. Participación y diálogo social.
7. Integralidad.
8. Unidad y Coordinación.
9. Mejora continua.
10. Responsabilidad en la gestión de riesgos.

Junto con ello, dará cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la

circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.-

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:

a. Personas trabajadoras

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

b. Entidades empleadoras

- Deber de 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.
- Deber de informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Deber de asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Deber de asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Deber de adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del riesgo.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaron en conjunto con el empleador, o su representante, un total de 349 de 498 personas respondiendo la encuesta CEAL-SM / SUSESO de mayo del 2024; más su revisión administrativa para la actualización en su versión 2025.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas.

- El responsable de la gestión es Guillermo Yáñez.
- Correo electrónico: guillermo.yanez@creseres.cl
- Teléfono de contacto: 56 9 99056277

La institución desarrollará un programa de capacitación para sus trabajadores para la socialización y validación de las medidas establecidas en el presente protocolo; esta capacitación se realizará tanto de manera presencial como usando medios electrónicos sincrónicos y asincrónicos. El responsable de la coordinación de esta actividad será Guillermo Yáñez.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo a guillermo.yanez@creseres.cl

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes es Juan Carlos Ramirez Henríquez. (dro.internas@creseres.cl)

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Sebastián Godoy	Asesor Jurídico	sebastian.godoy@creseres.cl
Juan Carlos Ramirez	Asesor Organizacional	juan.ramirez@creseres.cl
Sandra Aguirre	Coordinadora de Procesos Administrativos	sandra.aguirre@creseres.cl
Isabel Aguilera	Gestora Desarrollo Personas	isabel.aguilera@creseres.cl

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años

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

La declaración de la política de “Fundación Creseres” plantea:

La “Fundación Creseres” no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante los canales de comunicación interna, al igual que los procesos de capacitación y actualización de las políticas de prevención.

1. Identificación de los factores de riesgo.

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores y miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Identificación de factores de riesgo
Exigencias emocionales.
Potencia vulnerabilidad emocional
Nicho para aprovechar vulnerabilidad
Generación de acoso oportunista
Conducta de acoso sexual

Identificación de factores de riesgo
Carga laboral.
Sobrecarga laboral
Ofrecer disminución de carga laboral por favores sexuales
Amenazar con aumentar carga laboral si no se accede a peticiones de connotación sexual.
Conducta de acoso sexual

2. Medidas para la prevención

De acuerdo a las dinámicas institucionales, y el diagnóstico y la evaluación de riesgos realizados; se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual al interior de la institución y sus respectivas dependencias organizacionales. Asimismo, se considera la adopción de medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la institución; las que se establecen en los protocolos tanto de asalto y/o encerrona; así como en el protocolo frente a violencia ejercida por terceros ajenos a la institución.

Entre las medidas para la prevención se consideran:

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que

- se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo,
- inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas, generando un protocolo de acción frente a situaciones de violencia ejercida por terceros ajenos a la institución.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la “Fundación Creseres” abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán; la información y capacitación será socializada por los canales de comunicación institucionales; la responsabilidad de este proceso es del Departamento de Gestión de Personas.

Las medidas que se implementarán serán evaluadas y constarán en el programa de trabajo para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las situaciones que afecten el cumplimiento de lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) por los canales de comunicación institucionales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Departamento de Gestión de Personas.

Medidas de prevención a implementar
Capacitaciones
Manual de ética

3. Mecanismos de seguimiento

FUNDACIÓN CRESERES, con la participación Comité de Aplicación del cuestionario CEAL- SM) evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a:

- Departamento: Unidad de Desarrollo de Personas.
- Nombre: Guillermo Yáñez
- Correo electrónico: guillermo.yanez@creseres.cl

En el contexto de la evaluación y mejora continua para el cumplimiento de la gestión preventiva.

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
Se cumple	Revisión del proceso de gestión del riesgo psicosocial.
No se cumple	Reunión con equipo.

III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

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

Tales medidas pueden ser las siguientes:

- Separación de espacios físicos
- Teletrabajo
- Cambio de superior jerárquico
- Suspensión total o parcial de determinadas funciones contractuales
- Otras medidas idóneas que sean pertinentes de acuerdo a la naturaleza de los hechos denunciados.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios:

- Correo electrónico.
- Video conferencia.
- Otro que se considere necesario tanto para casa matriz como para los programas.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno; el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

Procedimiento de investigación

Objetivo

El presente protocolo tiene como objetivo guiar al personal de Fundación Creseres en la correcta realización de una investigación interna, garantizando la adecuada realización del proceso, con observancia de los principios de confidencialidad, presunción de inocencia de la parte denunciada, celeridad, perspectiva de género, imparcialidad, entre otros.

Este protocolo se ajusta a las disposiciones de la Ley N°21.643 (Ley Karin), incorporando plazos, medidas de resguardo inmediatas, asistencia psicológica temprana y principios rectores exigidos por la normativa vigente.

Alcance

Este protocolo es aplicable a los trabajadores de Fundación Creseres que realicen investigaciones internas relativas a conductas inapropiadas, como acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo; transgresión de políticas internas o cualquier otra irregularidad que afecte el bienestar laboral y el cumplimiento de las normativas vigentes.

1. Etapa de Recepción de la Denuncia

Objetivo de la etapa

Recibir la denuncia de manera formal en el canal dro.internas@creseres.cl y comunicar a la parte denunciada sobre el inicio del proceso investigativo, con la debida información sobre los plazos y medidas preliminares y de resguardo inmediatas adoptadas.

Procedimiento

1. Recepción de la denuncia

- La denuncia deberá realizarse a través del canal habilitado: dro.internas@creseres.cl.
- En caso de que la denuncia sea recepcionada de manera **verbal** por el superior jerárquico, se deberá levantar un acta de inmediato que deberá ser firmada por el denunciante. Posterior a ello, el profesional que recepcione la comunicación deberá remitirla al canal indicado.

2. Notificación a la parte denunciada

- Una vez recibida la denuncia, se notificará a la parte denunciada dentro de un plazo no superior a **2 días hábiles** desde la recepción de la misma.
- La notificación incluirá:
 - Los hechos constitutivos de la denuncia.
 - Profesionales a cargo del proceso investigativo.

- Información sobre las etapas y plazos del proceso investigativo.
- Principios rectores del mismo.
- Las medidas preliminares y de resguardo inmediatas que se adoptarán mientras dure la investigación.

3. Medidas preliminares y de resguardo inmediatas

- Serán: separación de espacios físicos, teletrabajo, cambio de superior jerárquico, suspensión total o parcial de determinadas funciones contractuales, entre otras medidas idóneas que sean pertinentes de acuerdo a la naturaleza de los hechos denunciados.
- Estas medidas no son taxativas, pudiendo adoptarse otras complementarias, siempre con carácter preventivo y sin prejuzgar los hechos.
- Deberán ser adoptadas dentro de los **2 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia**.

4. Plazos de la investigación

- El plazo total de la investigación será de **30 días hábiles**.
- El proceso de recepción de antecedentes tendrá una duración de **25 días hábiles** a partir de la notificación. Este plazo podrá ser ampliado mediante comunicación formal si fuese necesario.
- Durante dicho período, las partes involucradas podrán aportar antecedentes, sostener entrevistas presenciales o telemáticas y acompañar pruebas por escrito al canal dro.internas@creseres.cl.
- Podrán aportar documentos (correos electrónicos, capturas de pantalla, actas firmadas, fotografías, declaraciones juradas, entre otros) y proponer testigos.
- Transcurrido este plazo, los profesionales encargados dispondrán de **5 días hábiles** para redactar el informe investigativo.
- Concluido este plazo, la instancia investigativa contará con **2 días hábiles** para remitir el informe a la Dirección del Trabajo, mediante la plataforma digital midt.cl, para su revisión de rigor.

2. Revisión por la Inspección del Trabajo

Objetivo de la etapa

Obtener la evaluación de la Inspección del Trabajo sobre la pertinencia de las medidas adoptadas y la coherencia del informe investigativo.

Procedimiento

- Una vez concluido el informe investigativo, este se enviará a la Inspección del Trabajo para revisión.
- El plazo para recibir el pronunciamiento será de **30 días hábiles** desde la remisión.
- Las observaciones de la Inspección del Trabajo serán consideradas y consignadas en el informe final.
- En caso de observaciones ajenas al procedimiento mismo, se derivarán a la unidad que corresponda.

3. Envío del Informe Final al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

Objetivo de la etapa

Materializar sanciones o medidas correctivas conforme al informe final de la investigación, dentro de los **15 días hábiles** siguientes a la recepción del informe desde la Dirección del Trabajo.

Procedimiento

- Recepcionadas o no observaciones de la Inspección del Trabajo, el informe será remitido al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Este será responsable de ejecutar las sanciones o medidas correctivas propuestas por la instancia investigativa o por la Inspección del Trabajo.
- Las sanciones podrán incluir: amonestación verbal, amonestación escrita, multa, desvinculación, actividades de mejora del clima laboral, u otras estrategias de intervención.

4. Principios del Proceso Investigativo

Objetivo de la etapa

Garantizar que el proceso se realice bajo principios fundamentales de justicia y respeto hacia todas las partes involucradas.

1. Confidencialidad y reserva de la información.
2. Presunción de inocencia.
3. Celeridad.
4. Perspectiva de género.
5. Imparcialidad.
6. Derecho a ser oído y a fundamentar los dichos.

7. **Asistencia psicológica temprana:** la persona denunciante será derivada de forma inmediata al organismo administrador de la Ley 16.744 (ACHS, IST u otro) para recibir apoyo psicológico.

5. Realización de Entrevistas

Objetivo de la etapa

Obtener información clave de las partes y testigos para esclarecer los hechos denunciados.

Consideraciones generales

- Solo las realizará el profesional asignado.
- Actitud imparcial y neutral.
- Consultas limitadas a los hechos denunciados.
- Confidencialidad absoluta.
- Registro en actas firmadas.

Entrevistas específicas

- **Parte denunciante:** complemento de lo expuesto en la denuncia, aporte de pruebas, acta firmada, posibilidad de relato por escrito al canal dro.internas@creseres.cl.
- **Parte denunciada:** relato de los hechos imputados, acta firmada, posibilidad de aportar pruebas y relato por escrito.
- **Testigos:** citados sin revelar detalles de la denuncia, se recogerá su testimonio objetivo.

6. Elaboración del Informe Final

Objetivo de la etapa

Elaborar un informe final detallado y fundamentado que resuma el proceso y determine la efectividad de los hechos denunciados.

Procedimiento

1. Descripción de los hechos.
2. Relato de las partes y testigos.
3. Determinación de efectividad de los hechos.
4. Acciones a tomar (amonestación verbal, escrita, desvinculación, multas, medidas de intervención).

El protocolo será revisado y actualizado periódicamente para asegurar eficacia y conformidad con la normativa vigente, y será socializado con los profesionales que lideren procesos investigativos.