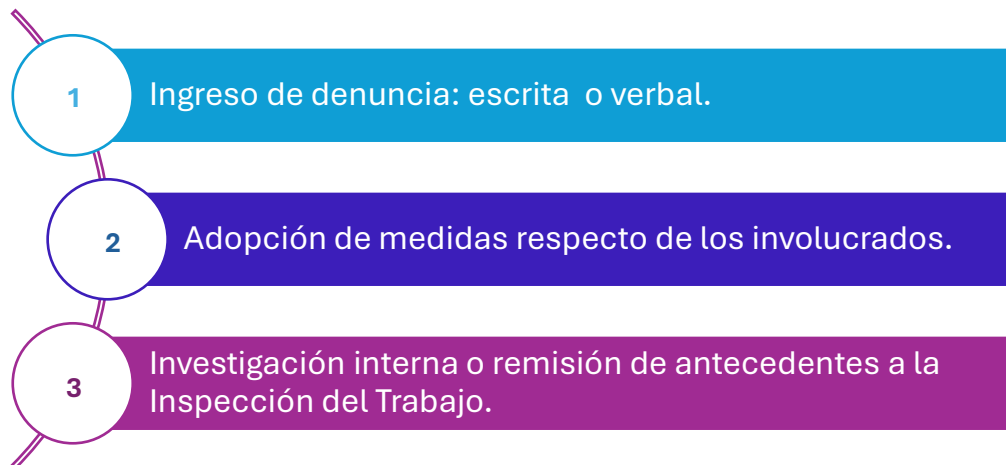


## Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción, Ley Karin 21.643

Fundación Paula Jaraquemada Alquizar, en su compromiso con la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en concordancia con la ley 21.643, la que entra en vigor con fecha 01 de agosto del año 2024, ha elaborado el presente procedimiento, cuyas bases son el principio de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Cabe preguntar entonces, ¿Cuál es el procedimiento de investigación y sanción?



Como se observa, primeramente, se debe realizar denuncia escrita o verbal a la Fundación mediante correo o llamado telefónico del afectado/a, y/o, informante, asimismo, es posible realizar la denuncia en la Inspección del Trabajo tendiente a su territorio. En el caso de envío de correo con antecedentes, este debe evacuarse desde el mail del denunciante y/o afectado/a, con copia a la dirección del programa y/o del colegio al que pertenece, así también, con copia a las Encargadas del Modelo de Prevención del Delito y de Prevención de Riesgos, quienes ha sido designada por la Fundación como agente de recepción de denuncia, con responsabilidad ante el cumplimiento del procedimiento y protocolo relativo a la ley 21.643.

Los canales de denuncia establecidos por la Fundación Paula Jaraquemada son:

CORREOS ELECTRONICOS	<a href="mailto:prevenciondelito@fpj.cl">prevenciondelito@fpj.cl</a> <a href="mailto:prevencionderiesgos@fpj.cl">prevencionderiesgos@fpj.cl</a>
N ° TELEFONICO	+56 9 62092201

En caso de realizarse la denuncia de forma verbal a la Fundación, se debe levantar un acta, la que tiene que ser firmada por la persona que recibe la denuncia, pudiendo ser su jefatura directa (gerencia o Director/a del centro o del colegio) y el denunciante, debiendo existir dos respaldos de acta, quedando uno bajo el poder de quien emite la denuncia, y otra, del representante de la fundación. Dicha acta debe ser enviada durante un plazo máximo de 12 horas a los correos de los canales de denuncia.

La denuncia realizada a la Fundación y/o a la Inspección del Trabajo, debe señalar:

- Nombre completo del denunciante, del denunciado y del afectado en caso de que corresponda.
- RUT del denunciante.
- Cargo que se ocupa en la institución, tanto el denunciado, como el denunciante y el afectado.
- Dependencia jerárquica.
- Detalle de los hechos materia del denuncia, indicando fecha y horas, lugar, implicados, testigos, pruebas si es que existen, etc.
- Fecha de la realización de denuncia y realización de acta.
- Firma del denunciante (o en caso de denuncia verbal, encargada/o del Modelo de Prevención del Delito).

Para denuncias realizadas directamente a la Fundación, se presenta un Formulario de denuncia y un Acta de denuncia verbal, lo que son parte del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Una vez recepcionada la denuncia, ello de manera formal en los canales que se ha previsto para ello (mails y número telefónico), la Fundación tomará resguardo de los involucrados, dentro de los plazos establecidos, considerándose la gravedad de los hechos, la seguridad del denunciante o denunciantes, y las condiciones de trabajo; esto aun cuando a la fecha no se tengan resultados relativos al proceso investigativo.

En el caso de que la denuncia se realice ante la Inspección del Trabajo, esta entidad debería informar a la Fundación en un plazo de dos días hábiles, solicitando la toma de medidas de resguardo, dentro de tres días hábiles. En estos casos, se recomienda al trabajador, informar también a la Fundación directamente.

En caso de que la denuncia sea en contra de integrantes de la gerencia o director/a del centro o del colegio, la Fundación, velando por el deber de imparcialidad, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo, para que sea dicha entidad la que se encargue del proceso investigativo.

En caso de que la denuncia se realice por un tercero, testigo no afectado de manera directa por la situación de acoso y/o violencia, la Fundación remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo para la realización de la investigación de los hechos materia del denuncia.

En cuanto a las medidas de resguardo a adoptar, podrían ser:

Separación de espacios físicos y/o redistribución de la jornada laboral de los involucrados.

Redestinar a uno de los involucrados.

Entrega de atención psicológica al denunciante o denunciados, a través de la ley 16.744.

Investigación interna o entrega de antecedentes a la Inspección del Trabajo.

En cuanto a la investigación del hecho o los hechos denunciados, la Fundación se ciñe a lo establecido en la ley 21.643, la que consigna lo siguiente:

*“Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas”.*

En el caso de incurrirse en las conductas que tipifica la ley 21.643 y/o aquellas contenidas en el Protocolo de Prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, si es que la Fundación se encarga de la investigación, las conclusiones del informe que será remitido a la Inspección del Trabajo contendrán las medidas correctivas que se adoptarán con relación a la causa que generó la denuncia. La investigación realizada, en caso de ser llevada a cabo por la Fundación, se hará en concordancia con el Reglamento que establece las directrices a las que deberán ajustarse los Procedimientos de Investigación, de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, Publicado por el Ministerio del Trabajo el 03 de julio de 2024.

Respecto de las conductas tipificadas en la ley 21.643, estas son:



**ACOSO SEXUAL :** Es aquella situación donde una persona realiza, de forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien lo recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



**ACOSO LABORAL:** Conducta que constituye agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o 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, que tenga como resultado para él o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación , o bien que amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades de empleo .



**VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EJERCIDA POR TERCEROS:** Son aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y los trabajadores, con ocasión de prestación de sus servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros .

Ejemplos de conductas que se busca prevenir y/o sancionar con la normativa:

**Acoso sexual:**

- 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.

### **Acoso laboral:**

- 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 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 menospreciarlo.
- 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:**

- 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 trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

### **Comportamientos incívicos:**

- 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:**

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

En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, la Fundación aplicará las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días hábiles, contados desde la recepción de los resultados. Cabe señalar que estas serán informadas tanto al denunciante, como al denunciado.

### **Medidas y Sanciones**

En conformidad con el art. 160 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando a las causales contenidas en el presente documento, sean estas, conductas de acoso sexual y/o conductas de acoso laboral, las que se configuran como indebidas y de carácter grave.

Dicha sanción se comunicará por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

En conformidad a la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones varían desde lo señalado, a:

- Una amonestación verbal o escrita al trabajador(a) acosador(a).
- Un descuento del 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Título XIV, Artículo 35 de este Reglamento interno relativo a la aplicación general de sanciones.
- Un descuento del 20% al 50% de la remuneración mensual de quienes resulten responsables.

En conformidad con el artículo 57° del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, se establece que, si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas anteriormente es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Respecto de las medidas tendientes a la violencia en el trabajo, ejercida por terceros, se invocarán aquellas contenidas en el protocolo de la relación entre el profesional y el NNA, su familia y/o adulto responsable, para los Centros del Servicio de Protección.

En caso de no evidenciarse en la investigación interna o la investigación realizada por la Inspección del Trabajo, la existencia de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo ejercida por terceros, se podrá considerar mala fe, pudiendo invocarse el art. 160, Código del Trabajo.

A su vez, serán sancionadas todas las conductas del denunciante o el denunciado, que atenten contra el principio de confidencialidad y el resguardo del proceso investigativo. En este caso, las medidas a tomar por la Fundación variarán según la gravedad de la situación, desde una amonestación verbal o escrita al trabajador(a), hasta el descuento del 50% de la remuneración mensual del trabajador.

### **Entrega de atención psicológica**

Posterior a la recepción de denuncia, desde la unidad de Prevención de Riesgos de la Fundación, en conformidad con lo establecido en la ley 16.744, se gestionará la entrega de contención psicológica y primeros auxilios emocionales, ello con la entidad competente, la Asociación Chilena de Seguridad, organismo administrador de la ley.

Es de relevancia consignar que, el denunciante o el denunciado, pueden optar por apoyo psicológico particular, lo que debe constar en acta con las respectivas firmas; si este es el caso, el costo es asumido por él o los trabajadores.