



# NORMATIVA REGLAMENTO INTERNO ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

.....

2026

## **PREÁMBULO: MARCO LEGAL.**

En virtud de lo dispuesto por la Ley 21.643, que “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”; lo dispuesto en el Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; el Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión social que “Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo”; y las directrices de la Dirección del Trabajo a través de sus dictámenes, partiendo por el Dictamen N° 362/19 de fecha 07/06/2024, entre otros, es que FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES SERVICIO JESUITA A MIGRANTES ha elaborado el presente protocolo de investigación y sanción del acoso sexual y laboral y de la violencia en el trabajo.

## **TÍTULO I. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

### **ARTICULO 1°: Antecedentes generales.**

#### **1. Introducción**

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, 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, sumado a lo establecido en el artículo N° 184 del Código del Trabajo, dispone que el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores

#### **2. Objetivo**

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. Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales en las organizaciones, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. Asumiendo la entidad empleadora la responsabilidad en la

erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los colaboradores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los colaboradores, a apoyar 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 colaboradores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### 3. Alcance

Este protocolo aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, gerentes o directores de FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, siendo aplicable, en lo pertinente, a todos los terceros (usuarios, contratistas, proveedores, entre otros) involucrados con FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios/as o clientes que acudan a nuestras dependencias como alumnos en práctica, voluntarios/as pasantes si los hubiere.

### 4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas.

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

De acuerdo con lo señalado en la circular N° 3813 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), se entenderán como conducta de acoso sexual, entre otras, las siguientes (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.
- 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 consentido. 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 de FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES 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.

De acuerdo con lo señalado en la circular N° 3813 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), se entenderán como conducta de acoso laboral, entre otras, las siguientes:

- 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.
- 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.

### **VIOLENCIA EN EL TRABAJO REALIZADA POR TERCERO AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL**

De acuerdo con lo señalado en la circular N° 3813 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) 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).

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- 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.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género.

A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexismo, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral.

### **COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS**

De acuerdo con la circular N° 3813, emitida por la superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), 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 establecidos por FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES entre sus trabajadores.

Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia innecesarias dentro de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, podemos mitigar su propagación y evitar que

evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales en FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, se debe reforzar las siguientes conductas

- 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.
- Respetar los espacios personales del resto de las personas trabajadoras, propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- 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**

De acuerdo con la circular N° 3813, emitida por la superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el 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 incluyen:

- 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.

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 comportamientos incívicos 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 FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, 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. Política y Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y 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, de igual forma FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES a desarrollado una política específica para el resguardo de los factores psicosociales en el trabajo.

FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES declara que 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, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES reconoce que el acoso y la violencia puede 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 abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la dirección 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 [Indicar el medio y la vía].

FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES elaborará la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

### **Política de Gestión de Riesgos Psicosociales**

En Fundación Servicio Jesuita a Migrantes, creemos que la salud tanto física como mental de nuestros colaboradores es un valor intrínseco propio de nuestro que hacer en todas nuestras operaciones.

En el marco de la gestión de factores psicosociales en el trabajo, tenemos como principales objetivos: (1) prevenir situaciones de riesgo a las que pudieran estar expuestos nuestros colaboradores y (2) promover un ambiente laboral positivo, potenciando los factores protectores propios de nuestra organización y gestionando los riesgos.

En consideración de lo anterior, nos comprometemos a:

- Identificar y Evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto en el bienestar de los colaboradores, de acuerdo con el marco normativo vigente (CEAL-SM/SUSESO).
- Implementar medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales, de acuerdo a la naturaleza de nuestro quehacer y diferenciando los distintos centros de trabajo y sus particularidades, apoyando la gestión de los comités de aplicación locales.
- Realizar formación y sensibilización constante a nuestros colaboradores sobre factores psicosociales en el trabajo y la promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso.
- Promover factores protectores que favorezcan la salud y el bienestar psicológico de nuestros colaboradores, tales como la comunicación transparente, el liderazgo y el trabajo activo y desarrollo de carrera.
- Adoptar medidas para asegurar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores en las diversas áreas de su ejercicio, promoviendo un ambiente libre de discriminación y violencia en todas sus formas.
- Establecer mecanismos para la detección temprana de problemas de salud mental en los trabajadores, y proporcionar apoyo y/o derivación según las particularidades de

cada situación.

- Realizar revisiones periódicas de la política y los procedimientos para la gestión de los riesgos psicosociales, con el fin de garantizar su adecuación a la realidad y contexto organizacional.

## **6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras**

### **a) Trabajadores**

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

### **b) Entidad empleadora FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES**

- 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.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando 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**

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 área de Gestión de Personas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de una charla presencial, donde deberán participar todos los trabajadores de FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES y el responsable de esta actividad será la encargada de Gestión de Personas.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a vía correo electrónico a la misma área antes mencionada al correo marion.castro@sjmchile.org.

En el caso de empresas contratistas que trabajen o interactúen en FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de ellos.

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 denunciados será Marion Castro Steembecker jefa del área de gestión de Personas y el canal de recepción de estas será denuncias@sjmchile.org, quien a su vez generará la DIAT correspondiente a la mutualidad para asegurar las medidas de resguardo establecidas en la ley.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
MARION CASTRO	Jefa Área Gestión de Personas	Marion.castro@sjmchile.org

## **ARTICULO 2°: GESTIÓN PREVENTIVA**

FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, declara que 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.

FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES 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, contemplando un procedimiento de Clima y Liderazgo para abordar dichas denuncias. Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por los trabajadores, 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 su puesta a disposición en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, disponible para todos los trabajadores de FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, así como la información masiva a todos los trabajadores de la puesta en disposición del Documento en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

### **1. Identificación de los factores de riesgo**

FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES identificará las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas 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 analizaremos 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 FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES 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/as, miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, corresponde a la que se detalla a continuación.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD				IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO				Valoración del Riesgo			Determinación de controles	
ÁREA O SERVICIO	TAREA / ACTIVIDAD	ACTIVIDAD RUTINARIA O NO RUTINARIA	TIPO DE PERSONAL Directo (D) Indirecto (I) Ambas (A)	Incidente ¿Qué me podría suceder?	Peligros ¿Por qué me podría pasar?	Riesgo	¿Qué podría provocar? Lesión (L) Enfermedad (E) Ambas (A)	Probabilidad	Consecuencia	VEP	Magnitud del Riesgo	Descripción Nuevo Control
RIESGOS PSICOSOCIALES	Interacciones entre personas (funcionarias, externas, clientes, visitas, trabajadores)	Rutinaria	A	Acoso Sexual	Persona que, de forma indebida y por cualquier medio, hace requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.	Exposición a agentes psicosociales	A	1	2	2	TOLERABLE	1. Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo 2. Política de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo 3. Capacitaciones internas en temáticas de Acoso Laboral, Sexual y Violencia 4. Reglamento de Investigación y sanción. 5. Modificación RIOHS 6. Plan de Respuesta frente a Agresión Física y/o Verbal, Plan de Gestión de Riesgos de Desastres. 7. Plan de Respuesta frente a Asalto y/o Robo, Plan de Gestión de Riesgos de Desastres.
		Rutinaria	A	Acoso Laboral	Recibir conductas agresivas o de hostigamiento ejercidas desde el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea 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.	Exposición a agentes psicosociales	A	1	2	2	TOLERABLE	1. Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo 2. Política de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo 3. Capacitaciones internas en temáticas de Acoso Laboral, Sexual y Violencia 4. Reglamento de Investigación y sanción. 5. Modificación RIOHS 6. Plan de Respuesta frente a Agresión Física y/o Verbal, Plan de Gestión de Riesgos de Desastres. 7. Plan de Respuesta frente a Asalto y/o Robo, Plan de Gestión de Riesgos de Desastres.
		Rutinaria	A	Violencia en el Trabajo	Violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendidas e por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otras.	Accidentes causados por personas	A	1	2	2	TOLERABLE	1. Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo 2. Política de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo 3. Capacitaciones internas en temáticas de Acoso Laboral, Sexual y Violencia 4. Reglamento de Investigación y sanción. 5. Modificación RIOHS 6. Plan de Respuesta frente a Agresión Física y/o Verbal, Plan de Gestión de Riesgos de Desastres. 7. Plan de Respuesta frente a Asalto y/o Robo, Plan de Gestión de Riesgos de Desastres.

*\*La información consagrada en esta identificación de peligros y valorización de riesgos, es el complemento de la MIPER definida por la organización para otro tipo de situaciones de riesgo que se puedan afectar la salud de los colaboradores de FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, de acuerdo a los diferentes procesos que desarrolla la organización.*

### 1.2 Criterios de valorización.

VEP = P * C		PROBABILIDAD ( Exposición )		
		1 Bajo	2 Medio	4 Alto
CONSECUENCIA	1 Bajo	1 Trivial	2 Tolerable	4 Importante
	2 Medio	2 Trivial	4 Tolerable	8 Importante
	4 Alta	4 Tolerable	8 Importante	16 critico

VEP	RIESGO	ACCION Y TEMPORIZACION
16	Critico	Se deberá realizar plan de intervención y control de acuerdo con los resultados CEAL SUSESO-SM, ingreso programa de vigilancia ambiental, se deberá ejecutar acciones de liderazgo dejando evidencia objetiva de la ejecución de esta, aplicación de protocolo de investigación y sanción si procede, (acción Inmediata)
8	IMPORTANTE	se deberá generar plan de trabajo, que contemple la realización de focus group, identificación de factores protectores de la organización, capacitación de Liderazgo, aplicación de protocolos internos de la organización, investigación y sanción si procede (plazo 15 días)
4	MODERADO	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando los controles administrativos de la organización, compensaciones, campaña de difusión. Las medidas para reducir el riesgo. Se deberá revisar la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control y definir programa de trabajo (plazo 30 días)
2	TRIVIAL	Se deben definir acciones, de seguimiento, revisiones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control del riesgo. (cada 6 meses)

## 2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- 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. Es decir, 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.
- Desarrollo de campaña de comunicación y canales de comunicación la cual concientice sobre situaciones de violencia en el trabajo y canales de denuncia existentes para trabajadores
- Ejecución de Webinar para difusión y concientización en materia de acoso laboral.

FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, 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, mediante correos corporativos y diarios murales y el responsable de esta actividad será el área de Gestión de personas

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/en el programa preventivo de la entidad empleadora, 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 desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) en correos corporativos y diarios murales y

para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar el área de Gestión de Personas.



Medidas de prevención a implementar	
Acción	Frecuencia
Desarrollo campaña de comunicación	6 meses
Webinar informativos	6 meses
Actualización de protocolo de desconexión	1 vez al año
Material de difusión	1 vez al año
Cartillas informativas	6 meses

### 3. Mecanismos de seguimiento

FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, con la participación de los miembros 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 (2025); 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 FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES 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 Marion Castro Steembecker vía correo con al menos 24 horas de anticipación.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORAS A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial

No se cumple	Reunión con trabajadores
--------------	--------------------------

### 3) Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

Nuestra organización 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.

### 4) Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los trabajadores mediante los siguientes medios: Correo electrónico, capacitación presencial, capacitación en línea. 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.

## **TÍTULO II. PROCEDIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL**

En virtud de lo dispuesto por la Ley 21.643, que “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”; lo dispuesto en el Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; el Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión social que “Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo”; y las directrices de la Dirección del Trabajo a través de sus dictámenes, partiendo por el Dictamen N° 362/19 de fecha 07/06/2024, entre otros, es que FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES ha elaborado el presente procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual y laboral y de la violencia en el trabajo.

### **Artículo 1°. PRINCIPIOS BÁSICOS QUE RIGEN ESTE PROCEDIMIENTO:**

1. Perspectiva de Género: Deberán considerarse, durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, tendiendo en particular hacia la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
2. No discriminación (arbitraria): El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias. Son discriminaciones arbitrarias aquellas basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna,

amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

3. No revictimización o no victimización secundaria: Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona presuntamente afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración denunciada como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

4. Confidencialidad: Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

5. Imparcialidad: Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

6. Celeridad: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

7. Razonabilidad: El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

8. Debido proceso: El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios aplicables.

9. Colaboración: Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

## **Artículo 2°. OBJETIVO**

Este procedimiento como una herramienta esencial para la gestión de Personas, ya que establece de manera clara los pasos a seguir para generar la investigación en caso de denuncia por Acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral.

## **Artículo 3°. ALCANCE Y PLAZO DE INVESTIGACIÓN**

Este Procedimiento se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTE, independiente de su relación contractual, alumnos en práctica, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. EL plazo máximo en que debe ser desarrollada la investigación es de 30 días corridos. Cabe precisar que, en caso de que la investigación sea realizada de forma interna, esta podrá ser realizada directamente por La Empresa o por un organismo externo. Finalmente, la investigación será realizada por la Inspección del Trabajo en aquellos casos que la ley lo ordena.

## **Artículo 4°. RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO**

FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, se compromete a gestionar los riesgos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. El área responsable del cumplimiento es el área de Recursos Humanos. La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso es de todos quienes trabajan en la compañía, recomendándose a los mandos que tomen medidas para promocionar la política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

## **Artículo 5°. DIVULGACIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

La divulgación de este Procedimiento es de carácter interno y es función del área de Recursos Humanos asegurar la correcta divulgación a las distintas áreas de FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES.

## **Artículo 6°. DEFINICIONES BÁSICAS**

Definición de conceptos y actores claves.

- Denuncia: Documento escrito en el cual se expone o transcribe (para el caso de denuncias verbales), una situación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Participantes en el procedimiento: Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de que las personas trabajadoras que carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o solo actúan excepcionalmente a través de tales medios, puedan solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

Para los efectos de este procedimiento, se entenderá por:

- Denunciante: Persona trabajadora presuntamente afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y que interpone una denuncia por este tipo de actos.

- Denunciado/a: Persona trabajadora o empleadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Testigo: Tercero ajeno a la denuncia en calidad de denunciante o denunciado, y que, en razón de su cargo o de las circunstancias, ha presenciado o adquirido conocimiento de algo, ya directa o indirectamente.

FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, rechaza categóricamente toda forma de Acoso Sexual, Laboral y Violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral en contra de nuestros colaboradores/as, por lo que es un compromiso respetar la dignidad de nuestros colaboradores/as, y que ellos (as) puedan desarrollar sus labores en un ambiente de respeto y libre de todo tipo de violencia.

Cualquier tipo de denuncia, forma de investigación y/o sanción se regulará por el presente procedimiento, deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Sin perjuicio de las sanciones ya establecidas en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

### **Artículo 7°. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.**

El procedimiento de investigación deberá ser realizado cumpliendo con las siguientes etapas, las que deberán ser debidamente documentadas.

1.- Denuncia y relato del denunciante: La denuncia deberá contener:

- La individualización del presunto acosador y de la persona afectada o denunciante debiendo indicar su cédula de identidad.
- Cargo que ocupa en la Empresa e indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
- Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.
- Fecha y firma del denunciante.

Denuncia verbal. En caso de que la denuncia sea verbal esta deberá ser presentada ante su jefatura directa, quien deberá levantar un acta de dicha denuncia, la que deberá ser firmada por el/la denunciante, debiendo entregársele una copia del acta. Esta acta debe ser firmada por el receptor de la denuncia, indicando, además fecha y hora de recepción de la denuncia. Una vez recibida la denuncia, deberá ser remitida inmediatamente al canal de denuncia, a través de correo electrónico.

2.- Recepción de la denuncia:

Recibida la denuncia por FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, a través del área de Recursos Humanos, se deberá informar al denunciante sobre su derecho a presentar la denuncia a la Dirección del Trabajo, si así lo desea. Asimismo, se deberá informar al denunciante de los canales de denuncia en caso de que los hechos pudieran ser constitutivos de delitos penales. El plazo para derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo es de 5 días, contados desde la recepción de la denuncia.

3.- Notificación de inicio de investigación:

En caso de que la investigación sea realizada por FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES o asesores externos de FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, El denunciante y denunciado deberán ser notificados del inicio de la investigación formalmente, mediante correo electrónico dirigido su email personal, en caso de no

contar con email personal será notificado mediante el envío de carta certificada al domicilio que se haya indicado en su contrato de trabajo o anexo posterior. Asimismo, la empresa notificará a la Dirección del Trabajo del hecho de haber iniciado la investigación, dentro del plazo de 5 días desde la recepción de la denuncia.

4.- Designación de investigador:

En la misma notificación de inicio de la investigación será designada la persona a cargo de realizar la investigación o el hecho de ser realizada esta por un asesor externo.

5.- Medidas de resguardo:

Una vez iniciada la investigación y dentro del plazo máximo de 3 días, se adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados especialmente a favor del denunciante con el propósito de evitar que sigan ocurriendo actos ilícitos, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Las medidas de resguardo deberán mantenerse durante todo el periodo de la investigación, así como durante el período de pronunciamiento efectuado por la Dirección del Trabajo.

La Empresa adoptará, inmediatamente, una o más medidas de resguardo que estime conveniente, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

- La separación de los espacios físicos.
- La redistribución del tiempo de la jornada de trabajo, y
- Separar a la persona afectada de la persona que ejerció la agresión ubicándola en otro espacio físico.
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

6.- Formalización medidas de resguardo:

Mediante documento formal, como un anexo al contrato de trabajo, se deberá formalizar el tipo, duración y alcance de las medidas de resguardo adoptadas.

7.- Entrevista con denunciado y/o testigos:

Una vez notificado el inicio de la investigación a los intervinientes, el empleador citará al denunciado a fin de conocer su conocimiento o versión de los hechos, lo mismo ocurrirá con los testigos (de existir), de todo el proceso y en forma individual se levantará acta firmada por los declarantes.

Plazo investigación: El plazo máximo para realizar la investigación es de 30 días corridos, contados desde la fecha de la denuncia.

8.- Formalidad de la investigación:

Ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Finalmente, la empresa podrá externalizar la investigación interna para ello comunicará de la situación a las personas involucradas.

9.- Prueba:

La prueba que hayan aportado los intervinientes debe constar en el expediente y, en general, cualquier antecedente que permita acreditar el respeto de las partes a ser oídas, justificar sus dichos y aportar antecedentes.

10.- Informe investigación:

El informe de investigación deberá contener como mínimo la siguiente información:

- a) Identificación de La Empresa: Nombre, RUT y correo electrónico.

- b) Identificación de la persona denunciante y de la persona denunciada: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico.
- c) Datos de la persona a cargo de la investigación: nombre, cédula nacional de identidad y correo electrónico. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no antecedentes sobre su imparcialidad y/o del de la persona indicada en caso de que corresponda.
- d) Debe contener las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Contener los antecedentes y entrevistas efectuadas, en este punto se debe tener especial resguardo a la confidencialidad de las y los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) 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.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de conductas de acoso laboral, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

**11.- Notificación término del proceso de investigación:**

Una vez el procedimiento de investigación e informe respectivo, las partes serán notificadas del término de la investigación, este hecho será comunicado mediante correo electrónico al correo personal de los involucrados.

En esa misma comunicación, se deberá indicar que la investigación será remitida a la Dirección del Trabajo.

**12.- Remisión informe investigación a Dirección del Trabajo:**

Una vez concluida la investigación y notificadas las partes, se deberá remitir el informe de investigación a la Dirección del Trabajo, debiendo dejar expreso resguardo del comprobante emitido para tales efectos por la autoridad administrativa.

Una vez enviado el informe a la Inspección del Trabajo respectiva, este servicio tiene un plazo de 30 días hábiles, para pronunciarse al respecto.

**13.- Notificación del informe de investigación a las partes:**

Una vez recibido el informe de la Dirección del Trabajo, las partes deberán ser notificadas del resultado de la investigación.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, deberá indicar este disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Inspección del Trabajo.

En conformidad al mérito del informe, FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES deberá, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

**Artículo 8° . CONSIDERACIONES IMPORTANTES.**

- 1) Para iniciar una investigación interna es necesario que haya una denuncia formal por parte del denunciante, no se podrá iniciar investigaciones por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo sin que haya o exista denuncia.

- 2) Aquella parte que ha realizado una denuncia podrá desistirse de ésta en cualquier etapa de la investigación, este hecho debe ser comunicado formalmente a FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES mediante correo electrónico, asimismo se levantará acta del desistimiento. El hecho del desistimiento pondrá fin al procedimiento. FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES deberá informar inmediatamente de este hecho a la Dirección del Trabajo.
- 3) El trabajador que hubiese invocado una denuncia falsa con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada podrá ser objeto de las acciones legales que procedan con el objeto de indemnizar los perjuicios que cause al afectado, sin perjuicio de su eventual responsabilidad criminal.
- 4) Todos los antecedentes de la investigación serán guardados y archivados por FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES con la debida reserva, incluyendo una copia de estos en la carpeta personal del trabajador responsable por la práctica de acoso sexual.

**Artículo 9°. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.**

Violencia en el trabajo: En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los colaboradores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, el trabajador/a podrá presentar la denuncia ante el canal de denuncias de L A FUNDACIÓN o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a lo establecido en este procedimiento.

**Artículo 10°.** Se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales a través de los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones, debiendo FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

**Artículo 11°.**

El informe de la investigación incluirá las medidas correctivas a fin de reducir los factores de riesgo, que deberán implementarse por FUNDACIÓN SERVICIO JESUITA A MIGRANTES, en relación con la causa que generó la denuncia.

**Artículo 12°.**

El procedimiento señalado podrá experimentar actualizaciones, ya sea por requerimiento legal o posibilidades de aplicación, el que será informado debidamente a las partes al momento de iniciar la investigación.