CURSO DE LEY KARIN

LIDERA
Tú desarrollo



MÓDULO 4: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN

4.1 Pasos del Protocolo en casos de Acoso laboral y sexual

Implementar un protocolo claro y efectivo para la prevención y acción en casos de acoso laboral y sexual es crucial para crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. **A continuación, se describen los pasos esenciales que debe incluir dicho protocolo:**

→ La Víctima



En caso de acoso sexual se debe seguir el siguiente procedimiento:

- La víctima de acoso sexual debe entregar su denuncia, por escrito, a la dirección de la empresa establecimiento o servicio en que trabaja o directamente en la Inspección del Trabajo correspondiente a la comuna donde presta servicios.
- El empleador que recibe la denuncia tiene dos alternativas: puede optar por realizar directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tiene 30 días para efectuar la investigación.
- La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.
- Si la denuncia es hecha por la víctima o es derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, la investigación se realizará en los mismos términos indicados anteriormente.
- Finalizada la investigación, la Inspección del Trabajo le comunica los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

→ El Empleador



- Recibida una denuncia por acoso sexual el empleador debe adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la **separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada**, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Iguales resguardos deberá adoptar el empleador ante el requerimiento que le formule la Inspección del Trabajo cuando sea ésta quien haya recepcionado la denuncia por acoso sexual.

- El empleador debe disponer la realización de una investigación interna de los hechos la que debe realizar en el plazo de **30 días**, o en el plazo de cinco días de recepcionada la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respetiva para que sea ésta quien realice la investigación.

- Si el empleador realiza la investigación, ésta debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deben enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

- Finalmente, una vez que el empleador haya recepcionado las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo a la investigación interna practicada por el empleador o las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo, las que también son puestas en conocimiento del denunciante y el denunciado, deberá, dentro de los siguientes **15 días**, contados desde la recepción, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

4.2 Denuncia de incidentes y proceso de investigación

→ Proceso de Denuncia de Incidentes

1. **Presentación de la Denuncia:**

- **Canales Disponibles:** La empresa debe proporcionar varios canales accesibles y confidenciales para presentar denuncias. Estos pueden incluir:
- Líneas telefónicas dedicadas.
- Correo electrónico específico para denuncias.
- Buzones físicos en áreas de trabajo.
- Formularios en línea a través de la intranet corporativa.

- **Acceso a Información:** Asegurarse de que todos los empleados estén informados sobre cómo y dónde presentar una denuncia. Esto puede incluir la distribución de folletos, carteles y sesiones informativas.

2. **Recepción de la Denuncia:**

- **Primera Acogida:** El personal designado para recibir denuncias debe ser capacitado para manejar la situación con sensibilidad y confidencialidad. Deben:
- Escuchar sin juzgar.
- Registrar los detalles de la denuncia de manera objetiva.

- **Documentación:** Se debe documentar la denuncia detalladamente, incluyendo:
- Fecha, hora y lugar del incidente.
- Descripción de los hechos.
- Identidades de las partes involucradas y de posibles testigos.
- Cualquier evidencia presentada (correos electrónicos, mensajes, etc.).



3. **Notificación y Comunicación:**

- **Informar a la Parte Denunciada:** La parte denunciada debe ser informada sobre la denuncia en su contra de manera imparcial, sin revelar la identidad del denunciante si no es necesario para la investigación.
- **Protección del Denunciante:** Garantizar que el denunciante no enfrente represalias por haber presentado la denuncia. Esto incluye mantener su identidad confidencial cuando sea posible y ofrecer medidas de protección si es necesario.



→ Proceso de Investigación

1. **Asignación del Equipo de Investigación:**

- **Selección de Investigadores:** Designar un equipo de investigación imparcial y capacitado, que no tenga conflictos de interés con las partes involucradas.
- **Capacitación:** Asegurar que los investigadores estén bien formados en temas de acoso laboral y técnicas de investigación.

2. **Recopilación de Evidencia:**

- **Entrevistas**: Realizar entrevistas con:
- El denunciante.
- El denunciado.
- Testigos relevantes.
- **Documentación:** Recoger y revisar cualquier documento, correo electrónico, mensaje, video u otra evidencia que pueda apoyar la investigación.
- **Confidencialidad:** Mantener la confidencialidad de toda la información recolectada y de las identidades de las partes involucradas.

3. **Evaluación de la Evidencia:**

- **Análisis Objetivo:** Analizar toda la evidencia de manera objetiva, evaluando la credibilidad y relevancia de cada pieza de información.
- **Determinación de Hechos:** Establecer un resumen de los hechos basándose en la evidencia recopilada.

4. **Conclusión de la Investigación:**

- **Informe Final:** Elaborar un informe que incluya:
  - Un resumen de la denuncia y la evidencia recopilada.
  - Conclusiones sobre si hubo acoso laboral.
  - Recomendaciones de medidas correctivas o disciplinarias.
- **Comunicación de Resultados:** Informar a las partes involucradas sobre los resultados de la investigación de manera transparente y respetuosa.

5. **Acciones Correctivas y Preventivas:**

- **Medidas Disciplinarias:** Si se confirma el acoso, imponer sanciones adecuadas al infractor, que pueden incluir amonestaciones, suspensiones o despido.
- **Apoyo a la Víctima:** Ofrecer apoyo a la víctima, como asesoramiento psicológico, cambios en el entorno laboral o medidas de protección adicionales.
- **Revisión de Políticas:** Evaluar y, si es necesario, actualizar las políticas de prevención del acoso para evitar futuros incidentes.

6. **Seguimiento y Evaluación:**

- **Monitoreo Continuo:** Realizar un seguimiento para asegurarse de que no haya represalias contra la víctima y que se cumplan las medidas correctivas.
- **Evaluación de Efectividad:** Evaluar la efectividad del protocolo de denuncia e investigación y realizar ajustes basados en la retroalimentación y los resultados.

4.3 Comisión de investigación y sanciones

La creación de una comisión de investigación y sanciones es crucial para asegurar la imparcialidad y eficacia en el manejo de denuncias de acoso laboral. A continuación, se describen las funciones y el proceso de la comisión:

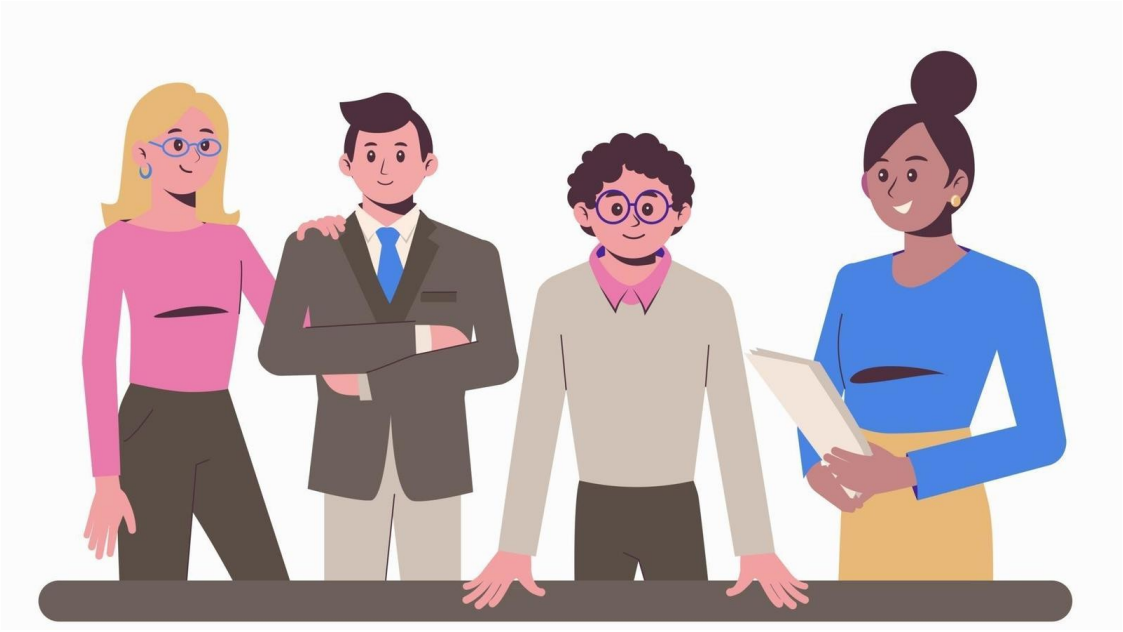
→ Composición de la Comisión

1. **Miembros de la Comisión:**

- **Personal de Recursos Humanos:** Especialistas en políticas laborales y bienestar de los empleados.
- **Representantes Sindicales:** Si aplica, para asegurar la representación de los trabajadores.
- **Expertos Externos:** Psicólogos laborales o abogados especializados en derecho laboral, si es necesario, para asegurar la imparcialidad y la expertise en casos complejos.

2. **Capacitación:**

Todos los miembros de la comisión deben recibir capacitación específica sobre acoso laboral y sexual, incluyendo aspectos legales y procedimientos de investigación.



→ Funciones de la Comisión

1. **Recepción y Evaluación Inicial:**

- **Revisión Preliminar:** Evaluar la denuncia para determinar su gravedad y la necesidad de una investigación completa.
- **Medidas Inmediatas:** Si se considera necesario, tomar medidas inmediatas para proteger a la víctima, como cambios de turno o reubicación provisional.

2. **Investigación Formal:**

- **Recopilación de Evidencia:** Entrevistar a la víctima, al denunciado y a los testigos. Recopilar documentos relevantes, como correos electrónicos, mensajes de texto y grabaciones.
- **Documentación:** Registrar todas las entrevistas y pruebas recopiladas de manera detallada y precisa.

3. **Análisis de la Evidencia:**

- **Evaluación Objetiva**: Analizar todas las pruebas con imparcialidad y objetividad.
- **Determinación de Hechos:** Concluir si la denuncia está fundamentada basándose en la evidencia recopilada.

4. **Informe de Investigación:**

- **Redacción del Informe:** Preparar un informe detallado con los hallazgos de la investigación, incluyendo una descripción de los incidentes, las pruebas recopiladas y las conclusiones.
- **Recomendaciones:** Incluir recomendaciones sobre las medidas disciplinarias a tomar, si corresponde.

5. **Decisión y Sanciones:**

- **Medidas Disciplinarias:** Implementar sanciones que pueden incluir amonestaciones, suspensiones, despido del infractor o cualquier otra medida adecuada.
- **Comunicación:** Informar a la víctima y al denunciado sobre los resultados de la investigación y las medidas tomadas.

→ Seguimiento y Apoyo

1. **Seguimiento Continuo:**

- **Monitorización:** Realizar un seguimiento continuo para asegurar que no haya represalias contra la víctima y que el ambiente laboral se mantenga seguro.
- **Evaluación de la Efectividad:** Evaluar la efectividad de las medidas correctivas y realizar ajustes si es necesario.

2. **Apoyo a la Víctima:**

- **Asesoramiento Psicológico**: Proveer acceso a servicios de asesoramiento psicológico.
- **Orientación Legal:** Ofrecer apoyo legal si la víctima decide proceder con acciones legales adicionales.

