

Ficha de Apoyo Preventivo

FAP Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo



1 | Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo

El proceso de investigación está definido en el Decreto Número 21 Ministerio del Trabajo; 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.

El Decreto 21 define los principios y Estándares de investigación Internas, que las entidades empleadoras deben seguir rigurosamente ante Las investigaciones que deben desarrollarse con base en la dignidad y privacidad de todas las partes involucradas, asegurando, al mismo tiempo, la imparcialidad y objetividad del debido proceso.

2 | PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIA:

ETAPA 1 INICIO DEL PROCESO SE DA, CUANDO LAS O LA PERSONA AFECTADA SE DIRIGE A GENERAR UNA DENUNCIA.

Consideraciones Referente a la denuncia:

- La denuncia podrá formularse de manera verbal o por escrito de manera presencial o electrónica, debe contar con la firma de la persona afectada/Denunciante.
- La denuncia podrá presentarse ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo.
- Una vez finalizada la denuncia, se debe entregar un comprobante al denunciante.

Nota: para mayor detalle revisar decreto 21 MinTrab.

Consideraciones una vez recibida la denuncia:

- La denuncia deberá respetar el principio de protección de la persona afectada.
- En esta etapa no existe control de si es admisible o no la denuncia.
- El empleador deberá informar al denunciante que podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo (DT).
- Una vez efectuada la denuncia el empleador, tiene plazo de 3 días hábiles para informar, si el proceso se efectuará de manera interna o derivar todos los antecedentes de las DT y las medidas de resguardo que tomará.
- La decisión adoptada debe ser informada por escrito al denunciante.



ETAPA 2 ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO

- Una vez recibida la denuncia, se deben adoptar medidas de forma inmediata.
- El objetivo de la o las medidas es mantener la seguridad de la persona denunciante.

Algunas medidas de resguardo:

- Es obligación Proporcionar a la persona trabajadora que realiza la denuncia, acceso a la atención psicológica temprana ante el OA de la Ley N°16.744.
- La separación de espacios físicos o Teletrabajo
- Turnos diferidos
- Redistribución del tiempo de jornada, entre otras.

Nota: Las medidas adoptadas se deben informar al OAL según lo indicado en Circular N° 3854, a través de portal adherentes de Mutual de Seguridad.

ETAPA 3 INVESTIGACIÓN INTERNA

Antes de iniciar esta etapa, se debe generar la designación de la persona a cargo de la investigación (indicadas en decreto 21).

Una vez iniciada la investigación se deben efectuar diligencias, a continuación, describiremos algunas de ellas;

- Realizar un análisis detallado de la información entregada en la presentación de la denuncia recibida.
- Solicitar a las partes la información necesaria para completar la investigación, como entrevistas, con el objetivo de desarrollar reconstrucción de los hechos acontecidos.
- Durante la investigación se debe garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas con el objetivo de fundamentar sus dichos, entrevistando a todos y dejando la información por escrito.
- Determinar y fijar el plazo de la etapa de recepción de pruebas. (Aquí se recibirán las pruebas de ambas partes). Entre otros.

Dentro de los antecedentes de la investigación se debe considerar la identificación de los riesgos presentes en la entidad empleadora en base a:

- Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo
- Información definida en el RIOHS
- Denuncias presentadas de DIAT o DIEP
- Resultado de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO

El proceso de investigación deberá concluir 30 días hábiles contados desde la presentación de la denuncia.

ETAPA 4 RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES.

Una vez finalizado el proceso de investigación, se deberá generar un informe del proceso que deberá contener toda la información del proceso realizado (definido en Decreto 21), con evidencia del cumplimiento del proceso.

Envío informe a la Dirección del Trabajo:

Una vez finalizada la investigación y todo su desarrollo, se deberá enviar el informe con el detalle de todo el proceso realizado a la Dirección del Trabajo.

- El empleador dentro del plazo de 02 días de finalizada la investigación interna, remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.



Cuadro con Plazos normativos

| | |
|----------------|--|
| Día 1 | ” Denuncia Medida de resguardo |
| Día 1 a 3 ** | ” Informar DT Recepción denuncia Derivación Medidas de resguardo Investigador ” Informar denunciante derivación Investigación interna Investigador Medidas de resguardo adicionales |
| Día 5 ** | ” Certificado recepción DT Medidas de resguardo |
| Día 30 | ” Término investigación |
| Día 30 a 32 ** | ” Informar DT conclusiones, sanciones, medidas correctivas |
| Día 33 a 62 ** | ” Pronunciamiento DT aceptación observaciones ” No pronunciamiento aceptación conclusiones, medidas y sanciones |
| Día 63 – 77 ** | ” Informar denunciante y denunciado e implementación medidas y sanciones |

**Plazos máximos

ETAPA 5 ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS

Una vez finalizado el proceso se deberá generar medidas correctivas.

- Las medidas que se adopten deben estar orientadas a prevenir y controlar los riesgos identificados del hecho que dio origen a la denuncia.
- Deben dar garantías que el hecho denunciado no se repita.
- Las medidas correctivas se podrán establecer tanto para las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de las personas trabajadoras en la entidad empleadora.

ETAPA FINAL SANCIONES / MEDIDAS.

- En la etapa final, se deberá gestionar la implementación de las medidas y/o posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia.
- Esto debe ser informado al denunciante y denunciado/a. a través de un documento escrito (impreso o electrónico), o a través del envío de una carta certificada al domicilio. (en caso de no encontrarse presente).



Flujo Procedimiento de Denuncia e investigación Ley 21.643

