

 PATAGONIA SOSTENIBLE	PROTOCOLO	CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	POLITICA DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	EDICIÓN	1
		FECHA	07/08/2024
	GERENCIA GENERAL	Página 1 de 12	

Prevención y Procedimiento de Investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Patagonia Sostenible de Aysén SpA.

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

 PATAGONIA SOSTENIBLE	REGLAMENTO		CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD		EDICIÓN	1
			FECHA	27/07/2024
	GERENCIA GENERAL		Página 2 de 12	

INDICE

Contenido

I.	Antecedentes generales	3
1.	Introducción:	3
2.	Objetivo	3
3.	Alcance	3
4.	Definiciones	4
5.	Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	5
6.	Derechos y deberes de la empresa y de las personas trabajadoras	5
7.	Organización para la gestión del riesgo	6
II.	Gestión preventiva.....	6
III.	Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados	9
IV.	Difusión	9

REVISIONES

Revisión	Fecha	Resumen del Cambio
001	07-08-24	Emisión del documento.
002		
003		

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

 PATAGONIA SOSTENIBLE	REGLAMENTO		CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD		EDICIÓN	3
			FECHA	27/07/2024
	GERENCIA GENERAL		Página 3 de 12	

I. Antecedentes generales.

1. Introducción:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Aguas Patagonia de Aysén S.A. 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:

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, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de 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. Además, tanto el empleador como los trabajadores 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 trabajadores, 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 trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, gerentes o directores de Patagonia Sostenible de Aysén SpA., con independencia del sitio, recinto o faena en que cumplan sus funciones. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

 PATAGONIA SOSTENIBLE	REGLAMENTO		CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD		EDICIÓN	3
			FECHA	27/07/2024
	GERENCIA GENERAL		Página 4 de 12	

4. Definiciones:

A continuación, se define que se entiende por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

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 2º 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 realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo 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 2º 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.

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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

También, pueden generar acoso o violencia en el trabajo las conductas incívicas y el sexismo. Se entienden por tales:

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.

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.

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

 PATAGONIA SOSTENIBLE	REGLAMENTO		CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD		EDICIÓN	3
			FECHA	27/07/2024
	GERENCIA GENERAL		Página 5 de 12	

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

Patagonia Sostenible de Aysén SpA. 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 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 16.744.-

6. Derechos y deberes de la empresa y de las personas trabajadoras:

- i. Personas trabajadoras
 - 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 Patagonia Sostenible de Aysén SpA., y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- ii. La Empresa
 - 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.
 - Informar semestralmente sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
 - Informar a la persona denunciante cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
 - 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 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.

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

 PATAGONIA SOSTENIBLE	REGLAMENTO	CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	EDICIÓN	3
		FECHA	27/07/2024
	GERENCIA GENERAL	Página 6 de 12	

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, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO.

Es responsabilidad de la Empresa 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 Empresa designa al Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas y el responsable de la implementación de esta actividad será el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al/la Prevencionista de Riesgos de la Empresa, email: echaura@patagoniasostenible.cl. Se establecerá un canal de denuncias en la página web: www.patagoniasostenible.cl, que estará ubicado en la sección Compliance, menú ingresa denuncia Ley Karin.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al/la Prevencionista de Riesgos de la Empresa, email: prevencionista@aguaspatagonia.cl.

Se establecerá un canal de denuncias en la página web: www.aguaspatagonia.cl, que estará ubicado en la sección Compliance, menú Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

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 denunciante será Control Interno. En caso de ausencia o inhabilidad de ésta, asumirá esta función el Fiscal de la Empresa.

II. Gestión preventiva

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales. 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.

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

 PATAGONIA SOSTENIBLE	REGLAMENTO		CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD		EDICIÓN	3
			FECHA	27/07/2024
	GERENCIA GENERAL		Página 7 de 12	

Patagonia Sostenible de Aysén SpA. declara y se compromete a:

- i. La mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.
- ii. Elaborar en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la que se revisará cada dos años.
- iii. 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.
- iv. 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 conductas incívicas 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.

1. Identificación de los factores de riesgo:

Se identificarán 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 incíviles 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 y responsabilidad del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

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. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

 PATAGONIA SOSTENIBLE	REGLAMENTO	CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	EDICIÓN	3
		FECHA	27/07/2024
	GERENCIA GENERAL	Página 8 de 12	

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, 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. Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que Aguas Patagonia de Aysén S.A. 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.

Los Directivos, 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 Empresa 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, y el responsable de esta actividad será el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, que coordinará su ejecución con la Gerencia de Asuntos Corporativos de la Empresa.

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 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) a través de capacitaciones a los diferentes grupos de trabajo en cada centro de trabajo, las cuales estarán a cargo del CDA, Comité Paritario y departamento de prevención de riesgos de la empresa, instancias en las cuales el personal podrá plantear sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas.

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

 PATAGONIA SOSTENIBLE	REGLAMENTO	CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	EDICIÓN	3
		FECHA	27/07/2024
	GERENCIA GENERAL	Página 9 de 12	

3. Mecanismos de seguimiento:

Patagonia Sostenible de Aysén SpA. con la participación del 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 de 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 al/la Prevencionista de Riesgos de la Empresa, email: echaura@patagoniasostenible.cl

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

Patagonia Sostenible de Aysén SpA., 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.

IV. Difusión

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

1. Página web: www.patagoniasostenible.cl.
2. Correo Electrónico Institucional.
3. Se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.
4. Se incorporará en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

El procedimiento de investigación regulado en este párrafo deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, razonabilidad, debido proceso y colaboración, en los términos previstos en el artículo 2 del Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

 PATAGONIA SOSTENIBLE	REGLAMENTO		CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD		EDICIÓN	3
			FECHA	27/07/2024
	GERENCIA GENERAL		Página 10 de 12	

En todo lo no regulado expresamente en este párrafo, regirá lo previsto en la Ley 21.643 y el Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Se considera participantes en el procedimiento a aquellas personas o sus representantes, instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador, o persona investigadora. Todos ellos deben proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan.

La persona afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Tratándose de denuncias por violencia en el trabajo se deberá informar cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales los canales de denuncias ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

La denuncia deberá contener:

- La identificación de la persona afectada, con nombre completo, Rut, correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso que la persona sea externa a la empresa indicar la relación que los vincula.
- Relación de los hechos que se denuncian.

Si la denuncia es presentada en la empresa, 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. 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.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las **medidas de resguardo** necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

 PATAGONIA SOSTENIBLE	REGLAMENTO	CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	EDICIÓN	3
		FECHA	27/07/2024
	GERENCIA GENERAL	Página 11 de 12	

atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508.

Para realizar la investigación se designará preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

La persona a cargo de la investigación, tendrá a lo menos las siguientes obligaciones:

- Desarrollar las gestiones de la investigación respetando las directrices del Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- Citar a declarar a todas las personas involucradas en los hechos investigados, consignando sus declaraciones por escrito y asegurando un trato digno e imparcial.
- Guardar estricta reserva de la información a que tenga acceso con motivo de la investigación, salvo que sea requerida por los Tribunales de Justicia.
- Cualquier otra obligación que imponga la normativa vigente.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, lo que resolverá el empleador fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla. De lo anterior se dejará registro en el informe de investigación.

El informe de investigación contendrá, a lo menos:

- Nombre, correo electrónico y Rut de la Empresa.
- Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación del correo electrónico y cédula de identidad.
- Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación del correo electrónico y cédula de identidad. Se deberá registrar la circunstancia de haber recibido o no antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas, con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

 PATAGONIA SOSTENIBLE	REGLAMENTO		CÓDIGO	GG-HYS-REG-001
	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD		EDICIÓN	3
			FECHA	27/07/2024
	GERENCIA GENERAL		Página 12 de 12	

- 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 violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas en caso que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo Reglamento Interno.

Una vez finalizada la investigación 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 violencia en el trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como respecto del resto de los trabajadores de la Empresa, y podrán consistir en acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran; la reiteración de información sobre los canales de denuncias de estas materias y otras medidas que Esten contempladas en el Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En los casos de acoso sexual y laboral, y de acuerdo al mérito del informe de investigación, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción. Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente.

Preparado por: Fiscal	Revisado por: Control Interno	Aprobado por: Gerente General	Original: Control Interno COPIA: Distribución
--------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--