PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

LEY N°21.643 (Ley Karin)

INMOBILIRIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	Francisco Aguilera Saavedra	Camila Quilodran . Carmin Castillo	Sergio Quilodrán Muñoz
Cargo	Jefe Departamento Prevención de Riesgos	Departamento de Asuntos Jurídicos y Corporativos	Sergio Quilodrán Muñoz R.U.T.: 10.232.107-3 Gerente General
Fecha	29-07-2024	29-07-2024	29-07-2024

1. OBJETIVO

El presente procedimiento tiene por objetivo, el comunicar y facilitar la comunicación respecto a cómo proceder en situaciones en que se presente alguna denuncia de acoso laboral y/o sexual o de violencia en el trabajo.

Además, esta es consciente de la relevancia de que las relaciones laborales se basen en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona, y tomando en cuenta la perspectiva de género que debe tener el trato de estas materias. Se hace presente que en aquello que no esté regulado en el presente procedimiento, supletoriamente y sólo en aquello que no se contraponga con las disposiciones del presente procedimiento, regirá lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad respectivo y en el protocolo de la ley 21.643.

2. ALCANCE

Este Procedimiento aplica a todos los colaboradores de **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA**, en adelante, "**INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA**", incluyendo personal contratado de forma indefinida, a plazo fijo, por obra o faena o, mediante una vinculación contractual de naturaleza civil y/o comercial como, también, a toda persona que se vincule con ella, ya sean contratistas, colaboradores/as externos o clientes o público en general. También aplica a personas vinculadas con **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** mediante un convenio de alumno en práctica.

a) Documentos Relacionados.

Formulario ingreso de denuncia.

b) Definiciones.

Conforme a la Ley 21.643 (Ley Karin) que modifica el Código del Trabajo en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, se establecen las siguientes definiciones:

- **Acoso Sexual:** Aquel que una persona realice, 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.

- **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.

- **Violencia en el Trabajo**: Es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral,

entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

- **Canal de Denuncias:** Medio a través del cual los colaboradores y/o terceros relacionados a LA EMPRESA XXXXXX pueden realizar sus denuncias. Estos son:

  a) Gerencia de Recursos Humanos y ejecutivos que la confirman.
  b) Jefatura directa, quién inmediatamente deberá derivar la denuncia al ejecutivo de Recursos Humanos respectivo y Área Legal.
  c) Departamento de prevención de riesgos, quiénes inmediatamente deberán derivar la denuncia al área de Recursos Humanos respectivo y Área Legal.

- **Denuncia:** Es la puesta en conocimiento de **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** de una conducta o situación cuestionable, inadecuada o de aparente incumplimiento y que, en concepto del denunciante puede constituir un acoso sexual y/o laboral o de violencia en el trabajo.

- **Denunciante:** Persona afectada que, en la forma que se señala más adelante, denuncia **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** una conducta que puede constituir acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo para los efectos de que se proceda a la respectiva investigación de los hechos contenidos en la denuncia.

- **Denunciado:** Persona respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo.

3. RESPONSABLES

Participarán de este procedimiento el o la denunciante, el o la denunciada y, además, los miembros que conformará la comisión designada para la investigación.

4. PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN:

INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA, siguiendo la normativa establecida dispone que el procedimiento de investigación se regirá por los siguientes principios formativos:

- Confidencialidad: Tanto la denuncia como el procedimiento de investigación de conductas constitutivas de acoso laboral y/o acoso sexual y/o violencia en el trabajo, tiene como base fundamental el deber de prudencia y discreción, principalmente de quien asume la responsabilidad de liderar y dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas y quienes participen en él en calidad de testigos, en su actuar general y respecto a la información que se ventile, garantizando la privacidad y reserva del proceso.

- Imparcialidad: El procedimiento se caracterizará por establecer juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas que puedan estigmatizar a las partes involucradas, siendo prohibida cualquier tipo de discriminación como, por ejemplo, aquellas relacionadas al género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza respecto a los intervinientes.

- Celeridad: Por la naturaleza de este procedimiento, se debe evitar que el procedimiento se burocratice, debiendo desarrollarse dentro de los plazos expresamente establecidos en la normativa legal y en este procedimiento.

- Debido Proceso: Durante todo proceso de investigación, se respetarán los principios del debido proceso, entiendo aquellos como el derecho a la defensa, la bilateralidad, la presunción de inocencia, preexistencia de aquellas sanciones que eventualmente se aplicarán, impugnación y el derecho a conocer del contenido de la denuncia.

- Prevención: Cualquier conducta que pueda atentar a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el objetivo de prevenir y resguardar un espacio libre de hostigamiento, discriminación arbitraria y/o violencia por cualquiera de las razones señaladas en el artículo 2 del Código del Trabajo.

- Idoneidad: Las personas que integren la comisión investigadora deben tener las habilidades necesarias para una investigación responsable.

- Perspectiva de Género: Consiste en analizar y abordar situaciones desde un enfoque que tome en consideración las posibles dimensiones de género involucradas. Este procedimiento busca identificar y enfrentar eventuales desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias.

- La presunción de inocencia: Nadie será tratado como culpable sin pruebas legales de su culpabilidad.

- Colaboración: Cualquier persona debe colaborar con información fidedigna para esclarecer los hechos.

- Responsabilidad: Las denuncias deben ser serias. Falsas denuncias resultarán en acciones disciplinarias tras la investigación.

5. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN:

INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA es clara en señalar que el procedimiento tendrá los siguientes elementos de forma obligatoria en cualquier procedimiento de investigación:

- Está deberá constar por escrito.
- Debe garantizar que ambas partes (denunciante y denunciado) sean oídas y puedan fundamentar sus dichos y aportar medios probatorios.
- Se deben tomar medidas para proteger a la víctima y testigos, para efectos de prevenir o evitar cualquier tipo de represalia.

De esta forma, el siguiente acápite detalla las etapas del procedimiento de investigación, precisando quién la realiza, cuándo, cómo y dónde se ejecuta, y cómo se registrarán dichas acciones:

I. Orientación previa a la realización de la denuncia:

Esta es una etapa previa a la denuncia, que debe ser brindada a todo/a trabajador/a o persona que se desempeñe en la Empresa que recurra al área o persona encargada, en búsqueda de asesoría respecto a acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, sea o no esta persona víctima de una de las situaciones señaladas y sin necesidad de entregar un relato personal al respecto para recibir la orientación. Esta etapa no es obligatoria y solo procederá a requerimiento del trabajador/a.

Es importante considerar que el espacio donde se entregue esta orientación debe brindar las condiciones necesarias de resguardo a la confidencialidad, seguridad y respecto de la persona que consulta. De la misma manera, será relevante considerar la posibilidad de brindar contención emocional en caso de que se requiera, como también información de otras áreas o instituciones con las que pueda conformar una red de apoyo en caso de necesitarlo.

II. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Todo trabajador(a) de **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** que estime que ha sufrido de actos o conductas que pueden ser considerados como acoso laboral y/o sexual y/o violencia en el trabajo por la ley tiene derecho a denunciarlos, ya sea:

- Por escrito: El trabajador o trabajadora podrá realizar esta denuncia a través del canal de denuncia ya señalado, iniciándose inmediatamente la investigación.

- De manera verbal: Esta puede ser presentada verbalmente a **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** a través de una persona que la represente incluyendo al jefe directo del denunciante -conforme con los canales de denuncia señalados previamente-. Recibida la denuncia, el receptor de ella deberá levantar un acta escrita de la misma, la que deberá ser firmada por el o la denunciante, recibiendo una copia de la misma.

Recibida la denuncia en forma verbal, el receptor de ella deberá comunicar la misma y el acta levantada al Gerente de Recursos Humanos respectivo o al Gerente de Asuntos Legales, en caso de que el denunciado pertenezca al Área de Recursos Humanos.

La legislación vigente también otorga la posibilidad de que el trabajador o trabajadora pueda optar por presentar la denuncia directamente ante la Inspección del Trabajo. Si se optara por esta vía, serán los funcionarios de la Inspección del Trabajo quienes harán la investigación.

Respecto al contenido de dicha denuncia y del acta, en caso de denuncia verbal: Esta deberá contener la individualización del denunciante (nombre, cargo, lugar de trabajo) indicando la fecha del acta, pudiendo utilizar el Formulario establecido en el Anexo 1 de este Procedimiento. Además, debe individualizar al denunciado. En el caso de ser un hecho por violencia en el trabajo, deberá dar toda la información disponible que tenga para poder identificar a la persona que sea denunciada. Además, deberá contenerse una descripción de los hechos, actos o conductas que configuran el acoso o violencia que se denuncia, con la mayor cantidad de antecedentes y circunstancias que la situación permita a efectos de facilitar la investigación.

Es importante que realice una relación clara y precisa de los hechos, señalando posibles testigos y medios de prueba que pueda aportar, en caso de existir.

Sobre el desistimiento de la denuncia: Si iniciado el procedimiento de investigación, el o la denunciante decide desistirse de su denuncia, deberá emitir las razones de su decisión a la Comisión Investigadora, quien según lo señalado podrá evaluar el interés personal legítimo del denunciante y la gravedad de los hechos denunciados para continuar o terminar la investigación. Esta decisión deberá ser emitida a través de un acta, suscrita por el o la denunciante. Con todo, no procederá el desistimiento de la denuncia una vez que se notifique al denunciado que se ha iniciado una investigación en su contra.

Contención y acompañamiento posterior a la denuncia: Posterior a la recepción de la denuncia y mientras se realice la investigación y/o respuesta por parte de la Dirección General o quien esta indique, es importante que el área/persona encargada del cumplimiento de este protocolo, considere que el/la denunciante puede requerir seguimiento por la posibilidad de que se reiteren en el corto plazo los actos que denuncia, como brindar la posibilidad de buscar contención o acompañamiento en caso de que lo requiera. Si quien denuncia no desea recibir esta contención y acompañamiento, deberá indicarlo por escrito.

III. ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDOS Y DERIVACIÓN A LA INSPECCION DEL TRABAJO:

Conforme a lo señalado en el Dictamen N°362/19 de la Dirección del Trabajo, las medidas de resguardo son aquellas de carácter cautelar, que tienen por objeto proteger a los intervinientes, especialmente a la víctima del hecho denunciado, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento, todo esto en armonía de los dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo que mandata al empleador a adoptar todas las medidas tendientes a resguardar, eficazmente, la integridad de sus dependientes, evitando aquellos riesgos que le son conocidos o aquellos que debe conocer.

En ese sentido, en el caso de que **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** reciba la denuncia, en forma inmediata esta está obligada a analizar y adoptar inmediatamente las medidas de resguardo, debiendo considerar factores como la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y sus posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. De esta forma, podrá, según el caso, adoptar una o más de las siguientes medidas, sin ser un listado taxativo:

1.- La separación de los espacios físicos de los involucrados.

2.- La redistribución del tiempo de jornada

3.- La redestinación de una de las partes involucradas.

4.- Otorgar un permiso con goce de remuneración

5.- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través del organismo administrador respectivo de la Ley N°21.643.

La Gerencia de Recursos Humanos, con la colaboración de las demás áreas involucradas, realizará un registro y seguimiento al proceso y las medidas de resguardo que se pudieran haber instruido y si han sido ejecutadas, como la posibilidad de existir nuevos antecedentes respecto a lo denunciado.

Sin perjuicio de la adopción inmediata de medidas de resguardo, **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** podrá decidir que la investigación sea realizada directamente por la Inspección del Trabajo y para lo cual deberá remitirle en el plazo de 3 días corridos la denuncia, demás antecedentes recopilados y el informe de las medidas de resguardo adoptadas

IV. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN:

INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA deberá realizar la investigación en un plazo máximo de 30 días corridos, iniciados desde la recepción de la denuncia escrita o del acta de la denuncia verbal, la que deberá constar por escrito y llevarse a cabo con la más estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas.

Sin perjuicio de la escrituración de las actuaciones, con el consentimiento previo del interviniente, podrá grabarse la declaración, debiendo ésta transcribirse y ser firmada por el declarante. **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** designara para estos efectos a una o más personas imparciales y debidamente capacitadas y con formación para conocer y reconocer conductas humanas. En general ejecutivos de recursos humanos, con soporte de uno o más miembros del área legal, harán las investigaciones, pero también podrá designar a una comisión compuesta por trabajadores de la empresa, que tengan conocimiento en materias de acoso, estudios de género y derechos humanos y profesionales externos especializados en la misma temática. El seguimiento respecto del cumplimiento de cada hito del procedimiento de investigación se realizará por la Gerencia de Recursos Humanos respectivo, con el soporte del Área Legal.

Si se ha denunciado un acoso sexual, un acoso laboral o una violencia en el trabajo y durante la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta denunciada, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista u otro, **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** deberá continuar el procedimiento, dejando constancia de tales circunstancias en el respectivo informe, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.

- **Designación de investigador por parte de la empresa:**

El investigador que estará a cargo del procedimiento debe ser un trabajador o trabajadora que tenga formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** también podrá encargar a uno o más terceros a ella para que integren la comisión investigadora y lo anterior para contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento, imparcial y objetivo para las partes involucradas.

Una vez designado el (o los) investigador (es) deberá, dentro del más breve plazo, y con la mayor discreción y reserva posible proceder a realizar la investigación pertinente comprendiendo, a lo menos los siguientes aspectos:

- **Notificar a las partes** por escrito, personalmente o por correo certificado al domicilio registrado en el respectivo contrato de trabajo o través del correo electrónico personal (no corporativo) del trabajador afectado (denunciante y denunciado), respecto del inicio de un procedimiento de investigación por acoso laboral y/o sexual y/o violencia en el trabajo, fijando en esa oportunidad la fecha de citación para oír a las partes involucradas, a fin de que puedan aportar sus alegaciones y defensas y aporten o propongan medios probatorios que sustenten sus dichos y también se informará las medidas de resguardo que hayan podido adoptarse. En caso de que el denunciante o denunciado goce de licencia médica, su asistencia a la citación no será obligatoria, quedando a decisión de éste su participación. **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA**, frente a un trabajador que goza de licencia médica, no puede exigir su participación en una citación dentro del procedimiento máxime, cuando la licencia dispone reposo total. Con todo y dado lo exiguo del plazo legal para realizar la investigación se deberá informar a la parte la importancia de su participación para su legítima defensa e intereses.

- **Entrevistar al denunciante, así como al o los presuntos responsables**, a fin de recabar y obtener un relato directo de los hechos, informándole que se llevará un proceso de investigación, y que podrá presentar la prueba que considere pertinente, así como de distintos testigos. Estas entrevistas podrán ser desarrolladas de forma telemática o grabadas con la autorización expresa de los intervinientes. De la declaración se realizará una transcripción, la que será firmada por el declarante en señal de aceptación de que el contenido son sus dichos fehacientes.

- **La Comisión Investigadora podrá constituirse en el lugar** y/o dependencias donde el denunciante o denunciado cumple sus funciones, para que, en forma discreta y reservada, pueda examinar el lugar de trabajo y sus condiciones.

- **Entrevistas a los posibles testigos**. Esta participación es voluntaria, y en caso de que los testigos propuestos por las partes no quieran realizar una declaración se dejará constancia de ello. Además, la comisión podrá citar como testigos a terceros que no hubieren sido propuesto por las partes. Las entrevistas podrán desarrollarse de forma telemática o grabadas con la debida autorización de los declarantes, efectuándose posteriormente una transcripción correspondiente, la que será firmada por los testigos en señal de aceptación de los hechos contenidos en ella.

- **Recabar los antecedentes documentales,** La comisión deberá disponer se le ponga a su disposición los antecedentes documentales de las partes involucradas y que pudieren ser atingentes a la investigación; a modo de ejemplo, podrá obtener copia del contrato de trabajo y sus anexos, registros de asistencia, amonestaciones escritas que pudieren haberse cursado con anterioridad, descriptor de cargos, entre otros.

V. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y EMISIÓN DE INFORME FINAL:

Una vez terminada la Investigación, la Comisión Investigadora procederá a emitir un informe escrito y fundado que contendrá una síntesis de la denuncia y del proceso de investigación llevado a cabo, se analizarán los dichos o medios probatorios aportados o recabados y se establecerá, fundadamente, a partir de lo anterior, si los hechos denunciados han sido acreditados y, en caso de serlo, si ellos configuran un acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, la participación que en ellos cabe al denunciado.

Además, e inmediatamente después de finalizado el informe y dentro del plazo de 30 días, este deberá ser remitido junto a las conclusiones, a la Inspección del Trabajo respectivo, quien tendrá un plazo de 30 días para hacer observaciones; en caso de cumplirse el plazo sin existir un pronunciamiento se considerarán válidas las conclusiones del informe.

El informe contendrá, a lo menos, los siguientes aspectos:

1. La identificación de las partes involucradas.
2. Una relación de los hechos presentados, así como de los planteamientos realizados por las partes involucradas.
3. La individualización de los testigos que declararon en la investigación y una relación de sus respectivas declaraciones, así como la singularización y descripción de los demás medios probatorios que se analizaron en el proceso.
4. Documentos y antecedentes tenidos a la vista durante el procedimiento de investigación.
5. Exposición fundada de las conclusiones a que llegó la comisión; y
6. Las medidas y/o sanciones que se proponen, en su caso.

VI. MEDIDAS CORRECTIVAS/ SANCIONES:

Luego de realizado el informe, y en caso de considerarse verificado los hechos y ponderada su gravedad, o habiéndose comprobado la existencia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, la empresa deberá aplicar las medidas y sanciones que esta haya decidido dentro de los quince días contados desde que la Inspección se pronunció sobre el informe y sus conclusiones o, desde el vencimiento del plazo de 30 días que dispone la Inspección para dicho pronunciamiento. Con todo, igualmente **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** podrá aplicar medidas y sanciones antes de la oportunidad anterior si la gravedad de la situación no ameritare dicha espera y todo, en pos de la protección de la víctima.

Estas medidas estarán dirigidas a la no reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores.

En ese sentido, se podrán aplicar a los trabajadores en procedimientos de acoso laboral o acoso sexual las sanciones señaladas en el Reglamento Interno de la Empresa, como por ejemplo, amonestación verbal o escrita e, incluyendo la caducidad del contrato. Respecto a esta sanción, el trabajador o trabajadora despedido/a podrá impugnar la decisión ante tribunal competente.

En el caso de aquellas investigaciones relacionadas a la Violencia en el Trabajo las conclusiones deben contener las medidas correctivas que adoptará **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** en relación con la causa que generó la denuncia, entendiendo que como empresa esta no está facultada para sancionar a un tercero ajeno a la relación laboral.

Entre otras medidas, también se puede adoptar el iniciar un proceso de acompañamiento y/o contención de la persona afectada a través de un equipo de psicólogos y otros profesionales si el caso lo requiera. De igual manera, **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** se hará cargo de la contención de acompañantes de la persona afectada en el caso de ser necesario o bien aplicar una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Finalmente, **INMOBILIARIA E INVERSIONES QUILODRAN LIMITADA** podrá entregar la información correspondiente al o la denunciante relacionada a los canales de denuncia en casos que puedan constituir eventual delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

ANEXO N°1: Formulario Denuncia

Hikza Limitada	Inmobiliaria e Inversiones Quilodrán Ltda.	
FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LEY KARIN 21.643		
Sistema de Gestión Integrado	Revisión Nº	01
Referencia: PPASLVT-01	Página 1 de 5	

En _____a _____del mes de _____de _____se recibe una denuncia en la empresa _____, ciudad_____.

IDENTIFIQUE EL TIPO DE SITUACIÓN QUE LE AFECTÓ Y DA ORIGEN A SU DENUNCIA (marque con una X la alternativa que corresponda):

☐ Acoso sexual ☐ Acoso laboral ☐ Maltrato Laboral

☐ Acoso Sexual y Acoso Laboral ☐ Maltrato y Acoso Laboral

☐ Otra conducta que atente contra la dignidad de las personas

- **IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE (marque con una X la alternativa que corresponda):**

PERSONA AFECTADA _____

(Persona en quien recae la acción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual)

DENUNCIANTE _____

(Persona que efectúa una denuncia, ya sea que se encuentre directamente afectado, o que se trate de un tercero que realiza la denuncia a petición por escrito de la persona afectada)

Para iniciar, provea los siguientes antecedentes:

DATOS DENUNCIANTE O PERSONA AFECTADA

Nombre completo			
RUT			
Unidad de la empresa			
Cargo			
Teléfono personal		Teléfono o correo laboral	
Correo electrónico Personal			
Nombre jefatura directa			
Cargo jefatura directa			

Hikza Limitada	Inmobiliaria e Inversiones Quilodrán Ltda.		
FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LEY KARIN 21.643			
Sistema de Gestión Integrado		Revisión Nº	01
Referencia	PPASLVT-01	Página 2 de 5	

DATOS DEL DENUNCIADO

Nombre completo	
Unidad	
Cargo	
Nombre jefatura directa denunciante	
Cargo jefatura directa denunciante	

A continuación, le pedimos que escriba con claridad, marcando la o las alternativas correspondientes a su caso y respondiendo las preguntas a continuación.

1. **Relación jerárquica respecto al denunciante:**
☐ Inferior nivel jerárquico ☐ Igual nivel Jerárquico ☐ Superior Nivel Jerárquico

2. **¿Usted trabaja directamente con el/la denunciado/a?**
☐ SI ☐ NO ☐ Otro, especificar _____

3. **¿Con qué frecuencia ha ocurrido?**
☐ Una sola vez ☐ Varias veces ☐ De manera continua hasta la presente fecha

En caso de haber sido una sola vez, precise:

Fecha		Hora		Lugar	

En caso de haber ocurrido el hecho en varias ocasiones o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el periodo de tiempo aproximado:

4. **La actitud de la persona que (EJERCER O EJERCIÓ VIOLENCIA ORGANIZACIONAL) acosó fue:**

☐ Abierta y clara ☐ Amenazante ☐ Discreta y sutil ☐ Todas las anteriores

☐ Otra, describir

5. **La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esa persona fue:**
☐ Lo confronté ☐ Lo Ignoré ☐ Otro, describir _____

Hikza Limitada — Inmobiliaria e Inversiones Quilodrán Ltda.

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LEY KARIN 21.643

Sistema de Gestión Integrado		Revisión Nº	01
Referencia	PPASLVT-01	Página 3 de 5	

6. Cuando acontecieron los hechos, motivo de la presente denuncia, señale si:

- ☐ Nadie los presenció
- ☐ Los presenció una persona
- ☐ Los presenciaron dos o más personas

7. En caso de que una o más personas hayan sido testigos de los hechos, proporcione los datos de éstos:

NOMBRE COMPLETO	UNIDAD	CARGO

8. ¿Qué cambios en su situación laboral se dieron a partir de los hechos?

- ☐ Sigue igual
- ☐ Es tensa e incómoda
- ☐ Fui asignado/a en otra área
- ☐ Otras, describir _____

9. ¿De qué forma le afectaron los hechos denunciados?

- ☐ Emocional
- ☐ Social
- ☐ Física
- ☐ Laboral
- ☐ Todas las anteriores
- ☐ Otras, describir ___

10. ¿Le afectaron los hechos en su rendimiento laboral durante el tiempo que se presentaron?

11. ¿Usted identifica alguna situación en particular que pueda haber iniciado este proceso? Puede que no identifique nada y puede saltarse esta pregunta

12. ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

- ☐ SI **Fecha aproximada** _____
- ☐ NO, explique _____

- ☐ Otra ¿Quién?

Hikza Limitada	Inmobiliaria e Inversiones Quilodrán Ltda.		

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL
LEY KARIN 21.643

13. ¿Le afectaron los hechos en su vida personal? Especifique

14. Para acreditar lo descrito anteriormente, cuenta con:

- ☐ Ningún antecedente específico
- ☐ Documentos (cartas, pantallazos, mails, etc.)
- ☐ Testigos
- ☐ Otros, especificar _____

15. Detalle las acciones de las que usted considera haber (vivido violencia organizacional) sido víctima en la hoja adjunta.

Todo lo cual ratifica con su nombre y firma:

_____

Firma Denunciante

Hikza Limitada	Inmobiliaria e Inversiones Quilodrán Ltda.		
FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LEY KARIN 21.643			
Sistema de Gestión Integrado		Revisión Nº	01
Referencia	PPASLVT-01	Página 5 de 5	

Detalle las acciones de las que considera haber sido víctima, este adjunto también debe ser firmado por la/el denunciante.

ACTA DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

NOMBRE DENUNCIANTE:

RUT:

FIRMA:

HUELLA:

IMPORTANTE: Cualquiera sea el caso, quien reciba la denuncia deberá enviar <u>inmediatamente</u> este reporte a la Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia .