PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN

(PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO)

FUNDACIÓN EMPRESARIAL COMUNIDAD EUROPEA CHILE

Nota de la versión para publicar: este documento reproduce íntegramente el texto aprobado por el Consejo Superior Directivo, con dos únicos ajustes practicados para su difusión pública: los datos de contacto individuales fueron sustituidos por la referencia al cargo responsable y al formulario del Canal de Denuncias disponible en el sitio web de la Fundación, y los formularios anexos de uso interno no se incluyen, manteniéndose disponibles dentro de la Fundación.

Índice

1. Introducción....2
2. Objetivos....2
3. Alcance....2
4. Definiciones....2
5. Principios que informan el Procedimiento....3
6. Gobernanza en la Gestión de las Investigaciones....6
   6.1. Investigador....6
   6.2 Comité de Ética y Cumplimiento....6
7. Procedimiento....7
   7.1 Recepción y registro de denuncias....7
   7.2 Designación del Investigador....9
   7.5 Conducción de la Investigación....10
   7.6 Conclusión y cierre de la Investigación....13
   7.7 Resolución, remisión del informe a la Dirección del Trabajo y adopción de medidas y sanciones....14

1. Introducción.

Eurochile promueve un ambiente laboral seguro y de total respeto a la dignidad de las personas. Las conductas de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo atentan contra la dignidad de nuestros Colaboradores/as y se encuentran totalmente prohibidas.

Este Procedimiento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, y junto con el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, constituyen el sistema de protección contra estas materias de nuestros Colaboradores/as.

2. Objetivos

Este Procedimiento tiene por objetivos:

i. Establecer las reglas y estándares que rigen la conducción de una Investigación en materia de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo al interior de Eurochile.
ii. Dar garantías de debido proceso a las partes participantes (denunciante, denunciado y testigos) de un proceso de Investigación.
iii. Proveer de antecedentes a Eurochile para la toma de decisiones informadas sobre las denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

3. Alcance

Este Procedimiento aplica a todos los Colaboradores/as de Fundación Empresarial Comunidad Europea Chile.

4. Definiciones

Acoso sexual: Acción indebida realizada por una persona, por cualquier medio, consistente en solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidos o aceptados por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Se consideran manifestaciones de este tipo de acoso las realizadas por una persona o personas de jerarquía superior, similar, inferior, o una combinación de estas, o cuando alguien de la Fundación en conocimiento de estas conductas en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más Colaboradores/as, en contra de otro u otros Colaboradores/as, 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. Se consideran manifestaciones de este tipo de acoso las realizadas por una persona o personas de jerarquía superior, similar, inferior, o una combinación de estas, o cuando alguien de la Fundación en conocimiento de estas conductas en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso.

Canal Especial de Denuncias: Mecanismo que Eurochile pone a disposición de sus Colaboradores/as o de terceros para la formulación de denuncias y consultas relacionadas con temas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, al que puede accederse mediante el formulario del Canal de Denuncias disponible en el sitio web de la Fundación, seleccionando la categoría de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, o dirigiéndose a la Directora de Administración y Finanzas.

Canal General de Denuncias: Mecanismo que Eurochile pone a disposición de sus Colaboradores/as o de terceros para la formulación de denuncias y consultas relacionadas con temas éticos, al que puede accederse mediante el formulario del Canal de Denuncias disponible en el sitio web de la Fundación o dirigiéndose al abogado de la Fundación.

Colaboradores/as: Consejeros, Directores, ejecutivos principales, representantes, trabajadores y prestadores de servicios que representen a Eurochile en sus distintos Proyectos.

Encargado de Investigaciones: Es el Colaborador especialmente designado por el Comité de Ética de Eurochile para la realización de las Investigaciones, que en este caso es el Abogado de la Fundación.

Investigación o Investigaciones: El conjunto de actos de carácter indagatorio que tienen por objeto esclarecer hechos y responsabilidades relacionadas con una eventual infracción al Código de Ética a la normativa interna y la Normativa Vigente.

Investigador Externo: Aquel tercero contratado por Eurochile para la realización de una Investigación o de una o más actividades específicas de una Investigación.

Violencia en el Trabajo: Toda conducta que afecte a los Colaboradores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

5. Principios que informan el Procedimiento

Toda persona que conduzca una Investigación debe inspirar las acciones o gestiones de indagación en los siguientes principios:

1. Perspectiva de género

La Investigación deberá considerar las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de los Colaboradores/as, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

2. No discriminación

La Investigación deberá basarse en el reconocimiento del derecho a que todas las personas que participen de él sean tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias 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. Deberán tenerse en cuenta especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse los Colaboradores/as.

3. No revictimización

Las Investigaciones y quienes intervengan en ellas deberán tomar las medidas para que el denunciante que haya sufrido una vulneración no se ve expuesta a la continuidad 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 la Investigación.

4. Confidencialidad

La recepción de una denuncia, la identidad de él o los denunciantes, de los denunciados, los testigos, sus motivos o causas y el desarrollo del proceso investigativo desde su inicio hasta su conclusión, deben tratarse de manera confidencial por parte de quien conduce la Investigación y todos quienes sean parte de ella. El deber de confidencialidad le afecta no solo durante el desarrollo de la Investigación, sino que luego que ella ha terminado y por un período de un año.

5. Imparcialidad

El Investigador debe actuar en todo momento con objetividad y en ausencia de conflicto de interés, lo que implica no inclinarse a favor o en contra de la persona o personas

denunciantes o denunciadas. A lo largo del proceso de Investigación, debe enfocarse en los hechos, evitando consideraciones subjetivas, y analizando tanto los antecedentes que reafirman los hechos denunciados como aquellos que lo refutan.

6. Celeridad.

La Investigación será desarrollada 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 establecidos en este título.

7. Razonabilidad.

La 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 denunciante y denunciado tienen derecho a ser oídos, fundamentar sus dichos, presentar descargos y las pruebas que respalden sus respectivas posturas. Debe tratarse a ambas partes en igualdad de condiciones, debiéndose informárseles de manera clara y oportuna sobre las materias o hechos que les puedan afectar, considerando el resguardo de otros principios de este procedimiento y respetando sus derechos fundamentales.

9. Colaboración.

Durante una Investigación, los Colaboradores/as deberán cooperar para asegurar una adecuada Investigación, proporcionando información útil para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

10. No represalia**.**

Toda persona que denuncie de buena fe un presunto incumplimiento del Código de Ética, la normativa interna y la Normativa Vigente debe ser protegida de cualquier tipo de represalia, discriminación, intimidación o acoso. Eurochile garantizará que los denunciantes puedan expresar sus preocupaciones sin temor a represalias que puedan afectar su bienestar físico, emocional o profesional, protegiendo a los denunciantes, asegurando que se respete su anonimato, cuando la normativa no indique lo contrario, y se les brinde el apoyo necesario durante el proceso de Investigación y posterior a este.

11. Documentación

Toda actuación en el marco del proceso de Investigación debe constar por escrito, guardándose registro de los expedientes en formato físico o digital.

6. Gobernanza en la Gestión de las Investigaciones

Para resguardar los derechos de todos los intervinientes y dotar de la máxima objetividad en el proceso de Investigación, este Procedimiento contempla la separación de funciones entre quien investiga y quien revisa el informe de Investigación y tiene facultades de tomar medidas de resguardo y/o sanciones.

6.1. Encargado de Investigaciones o Investigador.

Las investigaciones serán conducidas por el Encargado de Investigaciones, quien es responsable de cumplir los estándares de este procedimiento basado en los principios que lo inspiran. Este a su vez podrá derivar en otros Investigadores su labor investigativa, sean estos internos o externos. En el caso de Eurochile, el Encargado de Investigaciones es el abogado de la Fundación.

6.2 Comité de Ética y Cumplimiento.

Cuando el proceso investigativo haya finalizado, las denuncias investigadas serán conocidas por el Comité de Ética y Cumplimiento, órgano que tiene el rol de conocer el informe de investigación y tomar un curso de acción, en caso de ser necesario.

El Comité tiene la prohibición de dar instrucciones de manera directa o indirecta sobre como dirigir una Investigación concreta o quien debe ser elegido como Investigador.

El Comité está compuesto por 3 miembros permanentes: (i) el Director Ejecutivo, (ii) la Directora de Asuntos Institucionales y (iii) la Directora de Administración y Finanzas. Lo integrará también un o una miembro del Consejo Superior Directivo de la Fundación, designado anualmente por dicho órgano.

Se deberá designar a tres miembros suplentes, quienes integrarán el Comité en reemplazo de los miembros permanentes, cuando la denuncia recaiga contra ellos o un denunciado que sea miembro del área que este miembro lidera. En estos casos, el Comité de Ética y Cumplimiento informará al Consejo Superior Directivo, que designará un Comité Suplente de tres personas para abordar el caso puntual de que se trate.

El rol del Comité es el siguiente:

- Conocer las denuncias respecto de potenciales casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo que pudieran estar ocurriendo en las operaciones

de la Fundación, resolviendo en tiempo y forma las denuncias sometidas a su conocimiento tras una Investigación;

- Recibir el informe de Investigación, verificando que cumpla con los requerimientos del punto 7.4.2;
- Analizar las conclusiones y medidas de acción propuestas por el Investigador en los informes de Investigación, para la resolución de los casos; y
- Resolver la aplicación de sanciones o consecuencias que deban adoptarse respecto de los Colaboradores/as de Eurochile, a partir del informe de las Investigaciones internas realizadas, y de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

7. Procedimiento

El plazo de las investigaciones en materia de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo deberán concluir obligatoriamente dentro de los 30 días hábiles contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.

El Procedimiento de Investigación se compone de las siguientes etapas:

i) Recepción de denuncias y medidas de resguardo.
ii) Designación del Investigador
iii) Conducción de la Investigación
iv) Conclusión y cierre de la Investigación
v) Resolución, remisión del informe a la Dirección del Trabajo y adopción de medidas y sanciones.

7.1 Recepción de denuncias y medidas de resguardo.

7.1.1 *Denuncia*

Cualquier Colaborador de Eurochile podrá realizar una denuncia fundada sobre hechos presuntamente constitutivos de Acoso laboral, Acoso sexual y Violencia en el trabajo a través del Canal Especial de Denuncias que la Fundación ha dispuesto para ello, mediante el formulario disponible en el sitio web de la Fundación o verbalmente.

Asimismo, la denuncia podrá realizarse de manera presencial o electrónica en la Dirección del Trabajo.

7.1.2 *Recepción de la Denuncia*

Si la denuncia se presenta por los canales establecidos por la Fundación, se deberá informar al denunciante que también tiene el derecho de presentar la denuncia ante la Dirección del Trabajo.

Si la denuncia es presentada ante la Fundación, este deberá informar a la persona denunciante que Eurochile podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.

Si la denuncia se dirige en contra del Director Ejecutivo o quienes ejerzan funciones de dirección y administración, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Si la denuncia se investiga internamente por Eurochile, además de canalizarla por el Canal Especial de Denuncias, puede realizarse verbalmente. Para este caso, el receptor de la denuncia deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante y será comunicada al Encargado de Investigaciones. El receptor de la denuncia o el Encargado de Investigaciones deberán entregar una copia de la misma al denunciante, timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Del inicio de una investigación interna y de las medidas de resguardo adoptadas, se deberá notificar a la Dirección del Trabajo en el plazo de 3 días hábiles desde la recepción del caso.

7.1.3 *Medidas de resguardo*

Recibida la denuncia, el Encargado de Investigaciones deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados.

Estas medidas son acciones preventivas que puede implementar la Fundación durante la Investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica del denunciante, así como la revictimización del mismo, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre las medidas de resguardo que se pueden adoptar, se incluyen:

- Separación de los espacios físicos.
- Redistribución del tiempo de jornada.
- Proporcionar atención psicológica temprana a través de los programas que dispone la ley 16.744.
- Otorgar permiso con goce de remuneración a las personas involucradas por el tiempo que dure la Investigación.
- Cualquier otra que sea necesaria según la gravedad del hecho denunciado.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la Investigación se podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

7.1.4 *Contenido mínimo de la denuncia*.

El contenido mínimo de una denuncia es el siguiente:

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. 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;
- Selección de la tipología del caso, esto es, si se trata de Acoso Sexual, Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo;
- Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a Eurochile, indicar la relación que los vincula;
- Relación o descripción del caso o denuncia;
- Lugar donde ocurrió;
- Identificación de testigos de los hechos denunciados;
- Fecha aproximada de la ocurrencia de los hechos;
- Forma de enterarse de la situación; y,
- Acompañar los medios de prueba de que disponga al momento de hacer la denuncia.

7.2 Designación del Investigador.

Para las Investigaciones en materia de Acoso laboral, Acoso sexual y Violencia en el trabajo el Investigador será el Encargado de Investigaciones, quien a su vez podrá designar como Investigador, preferentemente, un/a Colaborador/a con formación en materia de acoso, género o derechos fundamentales. Asimismo, una Investigación puede ser asignada a un Investigador externo con la misma formación.

Si el Investigador determina que se trata de una conducta que revistiere carácter de delito, deberá informar al denunciante los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y/o la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello.

Si el denunciante o denunciado estiman que se ha afectado la imparcialidad del Investigador, pueden solicitar el cambio del Investigador, circunstancia que el Comité de Cumplimiento decidirá fundadamente, pudiendo mantenerlo o cambiarlo, debiendo quedar registro en el informe de investigación.

El Investigador deberá suscribir la declaración de ausencia de conflicto de interés y declaración de confidencialidad disponible en el Anexo 1 y 3 respectivamente.

7.3 Conducción de la Investigación.

7.3.1 *Análisis de la denuncia*

El Investigador deberá deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

7.3.2 *Determinación del alcance de la Investigación*

El Investigador debe considerar los insumos de su análisis preliminar, de haberlos, para determinar el alcance de la Investigación, definiendo los límites que permitan enfocar los esfuerzos investigativos de una manera adecuada y eficiente.

Para determinar el alcance, el Investigador deberá tomar en cuenta los siguientes factores: i) las alegaciones y los hechos específicos de la denuncia; ii) el período de tiempo que debe ser analizado en la Investigación; iii) el lugar (región, comuna); iv) ubicación en donde los hechos denunciados dieron lugar, y; v) las personas que presuntamente habrían participado en el incumplimiento.

Durante el proceso, el Investigador podría descubrir que hay antecedentes de infracciones adicionales, debiendo adaptar el alcance de la Investigación.

7.3.3 *Recolección de evidencia.*

Además de la evidencia que ha sido adjuntada con la denuncia, el Investigador podrá solicitar a cualquier Colaborador/a la entrega de documentos y registros que puedan aportar al proceso investigativo y al esclarecimiento de los hechos. En su solicitud, el Investigador deberá señalar que la evidencia requerida será parte de una Investigación.

El Investigador deberá tomar todas las medidas de control para obtener, proteger, organizar y revisar de forma segura todos los documentos recopilados, procurando que no sufran alteraciones que afecten su valor material o probatorio.

Tratándose de documentos electrónicos, deberá generar copias utilizando los procedimientos técnicos adecuados y suficientes para no alterar los originales. Sobre dichas copias se efectuarán las revisiones y trabajo en general. Si es necesario, el Investigador puede requerir el apoyo de un Especialista Informático para implementar medidas adecuadas para proteger todos los datos electrónicos capturados.

El objetivo principal de revisar estos registros es detectar documentos críticos esenciales para la Investigación.

7.3.4 *Realización de Entrevistas*

El Investigador procurará entrevistar a todas las personas, sean o no Colaboradores/as, que puedan aportar antecedentes útiles para la Investigación. Eurochile dará las facilidades necesarias para que las personas que participen de la Investigación puedan colaborar.

El Investigador deberá citar a dichas personas indicando que se trata de un proceso de Investigación. En esta cita deberá indicar la fecha, horario, duración y objeto de la entrevista, la que deberá realizarse con un tiempo razonable de anticipación y dentro del horario laboral. Con todo, el objeto de la citación podrá ser omitido de la citación si tal revelación amenazare el éxito de la diligencia.

Como regla general, la reunión deberá realizarse en formato presencial, salvo que por razones de urgencia, ubicación geográfica o por el sistema de turnos de las jornadas de trabajo de los Colaboradores/as sea necesario hacerlo a través de medios tecnológicos como una videoconferencia, en cuyo caso deberá emplearse una herramienta tecnológica que les permita a los declarantes intervenir de manera simultánea y sin interrupciones (como Zoom, Teams, Google Meet o equivalente).

Durante la realización de las entrevistas se deberá atender a los siguientes aspectos:

i) Las entrevistas se realizarán en un lugar que garantice un entorno privado, el resguardo de la confidencialidad y un ambiente de comodidad para la persona entrevistada. La Fundación debe proporcionar un lugar que cumpla estas condiciones y los medios necesarios para el desplazamiento del investigador o entrevistado (como transporte, alimentación y alojamientos).
ii) A esta entrevista el Investigador podrá concurrir con otra persona, que podrá ser parte del equipo Investigador o no, en calidad de secretario o ministro de fe. En el caso de Investigadores externos, esta persona podría ser parte del equipo de

Eurochile. El ministro de fe deberá suscribir la declaración de confidencialidad del disponible en el Anexo 3.

iii) Antes de iniciar las preguntas, el Investigador deberá comunicar a la persona entrevistada la calidad en que se le cita: denunciante, testigo, experto, denunciado u otro, según corresponda. Asimismo, deberá el Investigador identificarse con el rol, cargo o función que desempeña al interior de la Fundación y aclarar que asiste en su calidad de Investigador.

iv) El Investigador deberá obtener la autorización escrita de la persona entrevistada en relación con la voluntariedad de la declaración, e indicará que el proceso es confidencial para todos los intervinientes. Si la persona entrevistada se negare a suscribir tal autorización, se pondrá fin a la entrevista en ese instante, dejándose constancia de la negativa del entrevistado y de cualquier otra manifestación que hubiere hecho al Investigador. Asimismo, podrá solicitar la revisión voluntaria del computador y correo electrónicos, el que, en caso de aceptar, deberá suscribir el Anexo 4 de autorización para revisión de computador y correo electrónicos.

v) La entrevista comenzará con la identificación del lugar y fecha, el nombre de quien las presta, el número de su cédula nacional de identidad, su profesión o actividad, cargo y función en la Fundación. El Investigador solo deberá hacer preguntas que, de manera objetiva y respetuosa, busquen esclarecer los hechos de acuerdo al alcance definido. En ningún momento de la entrevista el Investigador podrá hacer preguntas que pretendan inducir o dirigir sus respuestas o busquen profundizar en aspectos no relacionados con la denuncia.

vi) La entrevista deberá extenderse por el tiempo planificado e informado en la citación, por lo que el Investigador deberá planificar la entrevista para cubrir todos los aspectos necesarios. El entrevistado podrá finalizar la diligencia en cualquier momento, cuestión de la que se dejará constancia escrita en el acta de entrevista que levante el Investigador.

El Investigador deberá generar un acta de la entrevista, la que deberá incluir las preguntas realizadas y las respuestas recibidas, en el orden que ocurrieron. Si lo autoriza la persona entrevistada, se podrán realizar grabaciones de audio y/o video de la sesión, debiendo registrarse íntegramente por escrito.

7.3.5 *Derecho a defensa del denunciante y denunciado*

El Investigador deberá comunicar al denunciante y denunciado que tienen el derecho de asistir acompañados por un tercero que no sea parte de la Investigación, quien deberá suscribir la declaración en conjunto con el denunciante o denunciado, obligándose a guardar confidencialidad.

Durante la entrevista, el Investigador debe comunicar al denunciante, denunciado y testigos que tienen el derecho de aportar la documentación necesaria para sustentar los dichos de su declaración.

7.4 Conclusión y cierre de la Investigación.

7.4.1 *Finalización*

El Investigador debe considerar que una Investigación se encuentra sustancialmente completa cuando:

i) Esté preparado para formular conclusiones respaldadas por pruebas, y estas conclusiones son suficientes para que el Comité de Ética y Cumplimiento pueda tomar una decisión sobre los hechos que implican un presunto incumplimiento.
ii) Pueda sustentar el informe de la Investigación al Comité de Ética y Cumplimiento, como órgano resolutor;
iii) La Investigación proporcione una base suficiente para iniciar acciones correctivas y reparadoras, en caso de ser necesario.

7.4.2 *Informe de Investigación*

Una vez terminado el proceso de Investigación y dentro de los 30 días hábiles, el Investigador deberá registrar por escrito los resultados de la Investigación en un informe que hará llegar al Comité de Ética y Cumplimiento.

Este informe deberá contener:

i) Nombre, correo electrónico y RUT de la Fundación.
ii) Individualización de la persona denunciante y denunciada, indicando, a lo menos, el correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
iii) Individualización del Investigador a cargo de la investigación, indicando, a lo menos, el correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
iv) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
v) El detalle de las entrevistas y antecedentes revisados, con indicación de su fecha, lugares e intervinientes.
vi) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
vii) 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.
viii) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.

ix) Las conclusiones recomendando el sobreseimiento de la Investigación o, en caso de comprobarse el incumplimiento, la aplicación de una sanción de las establecidas en la Normativa y/o en el contrato individual de trabajo y/o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y/o en otra normativa interna de la Fundación. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del Nº 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 de Orden, Higiene y Seguridad.

x) La inclusión, en el informe o en anexos, de las evidencias que respaldan los hallazgos del informe.

7.5. Resolución, remisión del informe a la Dirección del Trabajo y adopción de medidas y sanciones.

7.5.1 *Resolución*

Dentro del plazo de 30 días hábiles desde la presentación de la denuncia, el Comité de Ética y Cumplimiento tomará una decisión sobre la denuncia y remitirá por escrito las conclusiones y su resolución a las partes involucradas.

7.5.2 *Remisión del Informe a la Dirección del Trabajo*

Dentro del plazo de dos días de finalizada la Investigación, se remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento a la Fundación, la persona afectada, denunciante y denunciada.

Si la Dirección del Trabajo no se pronunciare dentro del plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por Eurochile, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

7.5.3 *Adopción de medidas de resguardo*

Si la Dirección del Trabajo se pronuncia sobre la Investigación, la Fundación deberá aplicar las medidas o sanciones que correspondan en un plazo de 15 días corridos, informando tanto al denunciante y al denunciado.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la Investigación dentro de los 30 días, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas involucradas en la Investigación, como del resto de los Colaboradores/as de la Fundación. Entre las medidas que pueden adoptarse para reparar los hechos que dieron lugar a la denuncia, se encuentran, entre otras:

- Refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.
- Apoyo psicológico, psicosocial y/o reparación a las víctimas.
- Elaboración o modificación de procedimientos.
- Implementación de programas de acompañamiento, formación y/o capacitación.
- Cambio de funciones.
- Separación de espacios.

7.5.4 *Adopción sanciones*

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, la Fundación deberá 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 Dirección del Trabajo.

Eurochile deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

7.5.5. *Impugnación*.

El Colaborador/a sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el Informe de la Fundación que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectarán el derecho de las personas trabajadoras y la obligación de la Fundación de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.