



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA
VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

SANIX S.A.

2024

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

- (I) Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la sociedad SANIX S.A. (en también “SANIX”) 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.
- (II) SANIX es una empresa comprometida con el bienestar psicoemocional de sus colaboradores y de todos sus *stakeholders* en general, donde creemos firmemente en el **RESPECTO** a las personas, como uno de nuestros **Valores Corporativos** fundamentales, entendiéndolo como *“la decisión firme, responsable y auténtica de **no transgredir los derechos y dignidad** de las personas; es la **capacidad de aceptar al otro desde las diferencias, sin discriminación alguna.**”*

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 SANIX su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto SANIX como los trabajadores se comprometen, participativa y activamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de SANIX, 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 y gerentes o directores de SANIX, indicado en el romano (IV) de la introducción. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, proveedores, asesores, practicantes o clientes que acudan a nuestras dependencias.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas, controladas, investigadas y sancionadas, en su caso:

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, comentarios o 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 2° 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.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, constituyen conductas de acoso sexual, las siguientes:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales, sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer o insinuar recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los 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 2° 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. Ejemplos de acoso

psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva o despectiva;
 - Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo;
 - El uso de apodos ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona;
 - Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien;
 - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia física, estado emocional, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona;
 - Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional, siempre con el objetivo de denigrarlo o menospreciar;
 - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente;
 - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto;
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales;
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas físicas y/o vías de hecho 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 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

 - Gritos o amenazas
 - Uso de garabatos o palabras ofensivas
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
 - **Comportamientos incívicos:** 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. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o

violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
 - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
 - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual dentro de la empresa.
- **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. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil son:

- Comentarios denigrantes para las mujeres, o diversidades, basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades, basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “*mansplaining*”;
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “*manterrupting*”;

- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> 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 N°16.744.

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

a) Personas trabajadoras y colaboradores del SANIX:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de todo tipo 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, especialmente con las obligaciones que le impone su contrato individual de trabajo y el Programa de Integridad;
- 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 la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

b) Entidades empleadoras

- 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 sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes
- 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 asegurar el cumplimiento del presente Protocolo, generar la incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

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, participarán en conjunto con el empleador, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de SANIX 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 entidad empleadora ha designado al Encargado de Recursos Humanos (contabilidad@sanix.cl).

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas, en la medida que se haya constituido.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante charlas expositivas y el responsable de esta actividad será el Subgerente de Personas.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al mismo Encargado.

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 es el Encargado de Recursos Humanos de la

empresa, cuyos datos se encuentran más arriba.

En la confección de este Protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Hernán Morales Valdés	Gerente General	Gerencia@sanix.cl
Rodrigo Porras	Encargado de Personas	contabilidad@sanix.cl

Las organizaciones sindicales, de haberlas, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, pueden ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y/o acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

SANIX se compromete en este Protocolo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

SANIX elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá, en todo caso, la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas *intolerables, no permitidas* en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

SANIX declara 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, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

SANIX 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 comportamientos

incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por los ejecutivos principales y todos los trabajadores, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo y la formación continua, nuestra empresa promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores, mediante una jornada de capacitación especial, y su publicación en canales oficiales de la empresa, entre otros medios.

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 futura 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 de miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

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.

- 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, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, 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 los comportamientos incívicos que SANIX 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.
- Las jefaturas, los supervisores y los trabajadores y trabajadoras, 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 entidad empleadora 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, mediante [indicar la forma y medio que se utilizará] y el responsable de esta actividad será el Encargado de Recursos Humanos, señor Rodrigo Porras.

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 y trabajadoras mediante jornadas de capacitación generales y especiales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Encargado de Recursos Humanos.

3. Mecanismos de seguimiento

SANIX, con la participación de los miembros del encargado de Personas 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 futuro 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 Encargado de Recursos Humanos, ya indicado precedentemente.

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

SANIX establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral o violencia -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. Procedimiento de Investigación Denuncias

(4.1) Cualquier persona (trabajador, ejecutivo, director, etc.) podrá realizar una denuncia sobre hechos que puedan constituir acoso laboral, sexual o violencia, en los términos descritos en este Protocolo. Éstas deberán fundarse en hechos reales, y en lo posible, contar con medios de pruebas y deberán ser realizadas conforme se indica en este capítulo IV del presente Protocolo. Dado que este protocolo y el procedimiento de investigación se han efectuado a raíz de la entrada en vigencia de la ley N° 21.463, solo se admitirán a tramitación conforme a este procedimiento denuncias que versen sobre hechos ocurridos a partir del día 1° de agosto de 2024. Tratándose de hechos ocurridos con anterioridad, estos serán tratados conforme a la normativa vigente en esa época.

(4.2) La denuncia deberá siempre efectuarse de manera nominativa, señalando el denunciante su nombre completo, número de teléfono y correo electrónico. En el caso de una denuncia anónima, éstas no serán admitidas a tramitación.

(4.4) La denuncia podrá ser escrita u oral. Tratándose de denuncias verbales, la persona que la recibe deberá levantar un acta, la que deberá ser suscrita por la persona denunciante entregándosele copia íntegra de ella, con constancia de haberla recibido la empresa.

(4.4) Las denuncias deberán contener, al menos, los siguientes antecedentes:

- Hechos (incluyendo la mayor cantidad de detalles que sea posible), lugar, fecha, nombre de los involucrados (autores, cómplices y testigos) y el tipo de infracción que se configuraría.
- La denuncia deberá contener una narración clara y precisa de los hechos denunciados y se deberá identificar a la persona denunciada con su nombre y demás datos que la persona denunciante tenga de ella.
- Toda otra información que pueda ser relevante para la investigación.
- Documentos, imágenes, antecedentes, testigos y cualquier otro medio en los que se funda la denuncia.

(4.5) La denuncia se presentará a través del correo electrónico contabilidad@sanix.cl al Encargado de Recursos Humanos, quien estarán a cargo de las investigaciones de los hechos denunciados, a menos que la denuncia involucre a este último, directa o indirectamente, circunstancia, en cuyo caso será presentada ante el Gerente General, en los términos señalados anteriormente, quien podrá efectuar la investigación directamente o podrá designar a quien le parezca más idónea para tramitarla. En caso de designar a otra persona, deberá comunicarle al denunciante, en un plazo de 24 horas desde su recepción, el nombre completo y el correo electrónico de la persona a cargo de efectuar la investigación.

(4.5) Recibida la denuncia el Encargado de Recursos Humanos en el plazo de 3 días hábiles deberá analizar los hechos denunciados y determinar si los antecedentes aportados son suficientes para poder iniciar una investigación y abrir el correspondiente expediente o derivar la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de estimarlo necesario o de entender que la seguridad o integridad de la persona denunciante o de terceros se encuentra en peligro, deberá tomar medidas inmediatas a fin de proteger a la víctima de los hechos denunciados. Estas medidas de resguardo podrán incluir, por ejemplo: la modificación o alteración de las funciones de la víctima y/o de la persona denunciada, de sus horarios o lugar de trabajo; la separación de los espacios físicos; la suspensión de las funciones de uno u otro; la atención psicológica a la víctima; e incluso una denuncia ante el Ministerio Público o las policías del país.

En caso de que se requieran antecedentes adicionales para investigar, éstos no sean aportados dentro de los plazos establecido y ello implique la imposibilidad de iniciar una investigación debido a la falta de antecedentes, la denuncia será archivada por ese motivo.

(4.6) El procedimiento de investigación que contempla este Protocolo se basa en los principios de **Confidencialidad, Imparcialidad, Celeridad y Perspectiva de Género**.

De esta forma, el proceso será estrictamente confidencial. Sólo tendrá acceso a la denuncia, documentación, pruebas y resoluciones que se dicten, las partes directamente involucradas. Esta confidencialidad será levantada exclusivamente para efectos de comunicar a las autoridades (Inspección o Dirección del Trabajo, Fiscalía, Policías, etc.) pertinentes lo que en su mérito decida la persona que lleve a cargo la investigación.

Asimismo, se le dará audiencia a la persona denunciada, la que contará con las mismas posibilidades de presentar pruebas y de ser escuchada que el denunciante. Todas las partes podrán conocer el expediente completo y se les entregará copia de cada documento que se presente. Asimismo, SANIX expresa su compromiso y garantiza con que las pruebas serán sopesadas con la misma ponderación, independientemente de qué parte las haya presentado. Del mismo modo, garantiza a todos sus trabajadores que las resoluciones serán fundadas exclusivamente en los méritos del propio proceso, sin que vayan a tener incidencia cualquier condición, género, cargo, anotaciones en hoja de vida o cualquier otro antecedente distinto y previo de cada persona involucrada.

Durante el proceso se tendrá especial cuidado y consideración para no efectuar discriminaciones arbitrarias basadas en el sexo de las personas involucradas (ya sean denunciante o denunciada) u otro atributo o condición de las mismas. Asimismo, se propenderá y promoverá un especial cuidado en el tratamiento de las personas involucradas, habida consideración de su sexo.

(4.7) En el evento que los hechos descritos no revistan el carácter de infracción a la normativa sobre el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, el Encargado de Recursos Humanos derivará la denuncia al área de la empresa que corresponda para que ésta continúe con la investigación respectiva.

(4.8) El Encargado de Recursos Humanos tendrá un plazo máximo de 30 días corridos para concluir la investigación e informar de sus conclusiones al Comité de Ética de la empresa. En su informe deberá señalar si se logró comprobar la conducta denunciada u otra que constituya acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo, aunque no haya sido denunciada. Este informe será enviado a la Inspección del Trabajo para su revisión y validación dentro del mismo plazo. Una vez que el informe haya sido validado por la Inspección del Trabajo, o bien, en caso que hayan transcurrido 30 días desde su envío sin que ésta se haya pronunciado, la empresa comunicará sus conclusiones y medidas adoptadas a las partes intervinientes. Adicionalmente, en el evento que se acredite violencia en el trabajo, el informe contendrá las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

(4.9) Durante la investigación, el Encargado de Recursos Humanos deberá investigar la denuncia de manera exhaustiva y confidencial, manteniendo en reserva tanto los hechos denunciados, como la identidad del denunciante y del denunciado, permitiéndose solo la divulgación de aquellos datos necesarios para llevar a cabo las acciones que la investigación requiera. Asimismo, deberá respetar la presunción de inocencia de la persona denunciada.

(4.10) Una vez conocidas las conclusiones y medidas adoptadas por la empresa, las partes denunciante y denunciada podrán efectuar sus descargos ante la misma empresa (en caso de amonestaciones), ante la Inspección del Trabajo (en caso de multas) o ante los Tribunales del Trabajo (en caso de otras medidas o despido).

V. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónico, comunicación interna oficial y charlas informativas. Asimismo, al formar parte del Programa de Integridad de la empresa, este Protocolo formará parte de las inducciones particulares que recibe cada nuevo trabajador al incorporarse a la empresa y su contenido forma parte integrante del contrato individual de trabajo.