	POLÍTICA	
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Ver: 02 Diciembre 2024
		Página 1 de 4

Propósito

En EFE Trenes de Chile tenemos la convicción que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de todo tipo de violencia, que sea compatible con la dignidad de la persona y que integre la perspectiva de género. Lo anterior exige la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad en las relaciones laborales y a erradicar la discriminación basada en razones de sexo y/o de género.

Por medio de la presente política EFE Trenes de Chile busca establecer y dar a conocer el mecanismo de gestión necesario para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Lo anterior en cumplimiento con la legislación vigente, entre ellas, la Ley N°21.643 y los lineamientos de la Norma Chilena N°3262 - 2021 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

Alcance

El cumplimiento de la presente política es obligatorio para toda persona que desempeñe alguna función en EFE Trenes de Chile, y comprende tanto a quienes tengan la calidad de personal de planta y/o contrata, prestadores de servicios a honorarios, estudiantes en práctica, pasantes y personal prestadores de servicios de entidades externas, sean públicas y/o privadas.


En cumplimiento de esta política toda persona que haya presenciado conductas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, en los términos definidos en la ley, en el Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, tendrá la obligación de denunciarlos, conforme a lo indicado en dicho Procedimiento o en el Reglamento.

La persona que sufra conductas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, tendrá el derecho a denunciarlos, conforme a lo indicado en el procedimiento contemplado en el Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; así como a solicitar las inmediatas medidas de resguardo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

Estas medidas tendrán por objeto prestar apoyo a las personas afectadas, garantizar su integridad y asegurar la continuidad de la prestación laboral mientras se desarrolla la investigación.

Ejes y Principios

La presente política se enmarca en los siguientes principios, que son reconocidos y deben guiar el actuar de EFE Trenes de Chile y de todos sus colaboradores:

	POLÍTICA	
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Ver: 02 Diciembre 2024
		Página 2 de 4


1. **Trato Respetuoso:** Protegemos los derechos humanos amparando las diversas manifestaciones de la diversidad humana, en un plano de reconocimiento de la igualdad y dignidad de cada persona, reconociendo que los trabajadores/as son titulares de derechos fundamentales al interior de la empresa.

2. **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento las discriminaciones basadas en el género que puedan afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de las personas trabajadoras, con el objetivo de implementar aquellas medidas que sean necesarias para adoptar las medidas destinadas a proteger a los trabajadores y las trabajadoras que denuncien actos de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Todo lo anterior, para 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.

3. **No discriminación:** Se reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser 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. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

4. **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada. Las denuncias recibidas deberán ser tratadas de una manera acorde con la dignidad del denunciante, asegurando en particular la reserva de la investigación y la celeridad del proceso, y las decisiones que se adopten deberán considerar especialmente la perspectiva de género y las potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.


5. **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar la reserva de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con

	POLÍTICA	
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Ver: 02 Diciembre 2024
		Página 3 de 4

ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

6. **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
7. **Celeridad:** Una vez efectuada la denuncia por parte del trabajador o de la trabajadora afectados, el procedimiento de investigación será desarrollado 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 legales establecidos.
8. **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten se encuentren precedidas de un procedimiento legalmente tramitado, que se encuentren dentro del marco delimitado por la denuncia que motivó la iniciación del procedimiento y afecten sólo a aquellas personas que tuvieron la oportunidad de defenderse en el contexto de dicho procedimiento, que sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
9. **Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
10. **Comportamiento ético:** Tener y exigir una conducta personal íntegra, comprometida con los valores y principios que promueve la Empresa.

Las denuncias de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, deberán ser realizadas por medio del Canal de Denuncias de la empresa, cuyo mecanismo se detalla en el Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo que forma

	POLÍTICA		
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Ver: 02	Diciembre 2024
		Página 4 de 4	

parte del Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad del personal de la Empresa cumplir con los principios establecidos en este documento y de la Gerencia de Personas y Organización, monitorear el cumplimiento de la presente política.

		FIRMA
APROBADO POR	JOSÉ SOLORZA ESTÉVEZ GERENTE GENERAL EFE MATRIZ MARÍA CONSTANZA VILLALOBOS GIMENO GERENTA GENERAL EFE CENTRAL MIGUEL SAAVEDRA LAVANAL GERENTE GENERAL EFE VALPARAÍSO NELSON HERNÁNDEZ ROLDÁN GERENTE GENERAL EFE SUR YUNY ARIAS CÓRDOVA GERENTA GENERAL EFE ARICA-LA PAZ	
REVISADO POR	COMITÉ DE PERSONAS	
ELABORADO POR	JACQUELINE HERRERA ORREGO GERENTA DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN MACARENA CARRIÓN JEFA DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y DEI	