

	Área de _____ - _____	CODIGO:	_____
	<b>PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL</b>	FECHA ELABORACIÓN:	05-2021
		FECHA DE MODIFICACIÓN:	
		ELABORADOR POR:	

## I. OBJETIVO.

Fijar el procedimiento interno por medio del cual se establezcan mecanismos que permitan a todos los trabajadores identificar distintas clases de conductas que atentan contra la dignidad de las personas, y detectar los factores de riesgo con el fin de prevenir la ocurrencia de este tipo de situaciones.

Este procedimiento tiene como sustento la gestión preventiva de estas situaciones, explicitando el compromiso de S&G de desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales.

Los ejes de este procedimiento son:

- Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajan en la Empresa, en caso de que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad.
- Entregar conocimientos y capacitaciones, sobre cuáles son las distintas manifestaciones de actos contrarios a los derechos fundamentales, cuándo se es víctima de un atentado a la dignidad y qué hacer en dichos casos.
- Asistir a los afectados realizando acciones para contener, informar y acompañar a las personas que se vean afectadas.
- Investigación y sanción mediante una investigación de calidad sin menoscabar la dignidad de ninguno de los involucrados y generando sanciones que permitan modelar la conducta de las personas que se desempeñan en la compañía.

Los principios formativos de este procedimiento son:

- 1) **Confidencialidad:** Es el deber de prudencia y discreción en el actuar, en especial respecto a quien sea el responsable de llevar a cabo el procedimiento e investigación. De esta forma, se debe guardar estricta reserva respecto de la información y antecedentes del caso, garantizando otros principios fundamentales como lo son la dignidad e integridad de **todos** los que están involucrados en el proceso y participan

	Área de _____	CODIGO:	_____
	<b>PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL</b>	FECHA ELABORACIÓN:	05-2021
		FECHA DE MODIFICACIÓN:	
		ELABORADOR POR:	

de la investigación, esto es denunciante, denunciado, testigos y supervisores involucrados.

- 2) **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que en el proceso prime el juicio objetivo con antecedentes fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando toda clase de discriminación como género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- 3) **Rapidez:** atendida la gravedad de los hechos de que se trata, se debe trabajar con la mayor urgencia, respetando los plazos establecidos en el Reglamento Interno, procurando evitar la dilatación del accionar por burocracias de los procesos.
- 4) **Responsabilidad:** la persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que ello involucra. Por ende, debe ser realizada con la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una denuncia cuya falsedad se acredite, será objeto de las medidas internas y legales que correspondan.

## II. DIRIGIDO A.

Este procedimiento es aplicable a todos los trabajadores de S&G.

Además, intervienen en la ejecución de este procedimiento:

- Unidad Jurídica de S&G.
- Gerencia de Administración y Recursos Humanos.
- Presunta víctima.
- Denunciante.
- Denunciado.

## III. ELABORADO POR.

El documento está elaborado por el área Legal y el área de Recursos Humanos de S&G Servicios.

## IV. REVISADO Y APROBADO.

La Gerencia General de S&G tendrá la obligación de revisar y dar posterior aprobación de este documento.

	Área de _____	CODIGO:	_____
	<b>PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL</b>	FECHA ELABORACIÓN:	05-2021
		FECHA DE MODIFICACIÓN:	_____
		ELABORADOR POR:	_____

## V. CUESTIONES PRELIMINARES.

Teniendo en consideración lo dispuesto en el Art. N° 1° de la Constitución Política del Estado y lo prescrito en los numerales 2 y 3 del Art. N°19 de este cuerpo legal - igualdad de todas las personas ante la Ley- y el N° 16 que garantiza la libertad de trabajo y prohíbe cualquier forma de discriminación en el trabajo que no se funde en la capacidad e idoneidad personal, la empresa S&G está fuertemente comprometido en el cumplimiento de estas garantías inherentes a la persona humana y a este respecto ha establecido un procedimiento que permita por un lado, prevenir e informar sobre la ocurrencia de hechos constitutivos de acoso laboral y/o acoso sexual, y por otro, de llevar a cabo una investigación formal y objetiva en la medida que estos hechos ocurran, de manera de tomar todas las medidas que aseguren el resguardo del denunciante, y también la realización de un debido proceso para el denunciado.

Así, en el siguiente procedimiento se dará a conocer el proceso existente al interior de la organización, en lo que respecta a la prevención, capacitación, investigación y sanción de las conductas de acoso laboral y/o sexual que puedan darse al interior de los ambientes laborales.

Por consiguiente, las conductas de acoso laboral y/o acoso sexual cometidas por trabajadores de S&G dentro o fuera de sus dependencias, serán sancionadas conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial, las disposiciones contenidas en la Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, la ley 20.067 que tipifica y sanciona el acoso laboral, además, las disposiciones generales incorporados en el Código del Trabajo.

	Área de _____ - _____	CODIGO:	_____
	<b>PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL</b>	FECHA ELABORACIÓN:	05-2021
		FECHA DE MODIFICACIÓN:	
		ELABORADOR POR:	

## VI. DEFINICIONES.

- **Acoso Laboral:** toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.
- **Maltrato Laboral:** cualquier manifestación de una conducta abusiva, esporádica y generalizada a todos los funcionarios, sin existir una víctima específica, tales como, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.
- **Acoso sexual:** el 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.
- **Presunta víctima:** persona o personas en quien/es recae la acción de acoso laboral y/o acoso sexual.
- **Denunciante:** persona (sea la víctima o un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso laboral y/o acoso sexual.
- **Denunciado:** persona o personas cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

## VII. DEL PROCEDIMIENTO.

### 7.1. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

La persona que se sienta afectada por alguna o más actuaciones que constituyan conductas de acoso laboral y/o acoso sexual, en que haya incurrido algún trabajador de la Empresa, podrá presentar la denuncia correspondiente, de forma escrita directamente a la Gerencia RRHH y área legal de la empresa.

Esta denuncia deberá realizarse por escrito y ser firmada por el denunciante mediante el anexo *Formulario de denuncia*. La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Individualización del Denunciante.
2. Narración circunstanciada de los hechos.

	Área de _____	CODIGO:	_____
	<b>PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL</b>	FECHA ELABORACIÓN:	05-2021
		FECHA DE MODIFICACIÓN:	
		ELABORADOR POR:	

3. Individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ello, en cuanto le constare al denunciante.
4. Acompañar los documentos y demás antecedentes probatorios que sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Luego, quien recibe la denuncia, deberá entregar al denunciante el *Comprobante de recepción de denuncia*, con la fecha correspondiente.

Recibida la denuncia, el empleador deberá tomar de forma inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados (medidas cautelares), tales como la separación de los espacios físicos, o la redistribución del tiempo de jornada, entre otras que estime procedente, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo aplicables en cada caso.

## 7.2. INVESTIGACION PROPIAMENTE TAL.

Recibida la denuncia, se dispondrá la realización de una investigación destinada al esclarecimiento de los hechos denunciados, la determinación de responsabilidades involucradas y la eventual aplicación de acciones correspondientes a las conductas que logren ser acreditadas.

Esta investigación deberá ser llevada a cabo por parte de la Gerente de Administración y Recursos Humanos, o la persona que esta designe.

No obstante, a objeto de prevenir eventuales conflictos de interés o falta de imparcialidad en la prosecución de la investigación, para el caso que exista intervención en los hechos por parte de la persona que deba llevar a cabo el proceso de investigación, esta deberá ser dirigida exclusivamente por el Gerente General.

	Área de _____	CODIGO:	6
	<b>PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL</b>	FECHA ELABORACIÓN:	05-2021
		FECHA DE MODIFICACIÓN:	
		ELABORADOR POR:	

Para llevar a cabo la investigación, una vez recibida la denuncia conforme al punto 7.1. anterior, se citará al denunciado a objeto de tomar su declaración sobre los hechos denunciados, del cual se levantará el acta correspondiente *Formulario de Declaración (Denunciado, Testigos y otros)*

De la misma forma, se citará a los testigos si los hubiere, a la Jefatura si correspondiere, y a las demás personas que se estime pertinente, levantándose acta en los mismos términos descritos en el punto anterior.

Esta investigación deberá desarrollarse dentro del plazo de 30 días contados desde la fecha de recepción de la denuncia.

La investigación interna deberá constar por escrito y ser llevada en estricta reserva y confidencialidad, garantizando un debido proceso para ambas partes. En este contexto, deberán ser citadas, oídas y presentadas todas las pruebas y testigos que puedan fundamentar sus dichos.

Las conclusiones deberán ser recibidas y aprobadas por el Gerente General y enviadas a la Inspección del Trabajo, cuando proceda según la ley.

Asimismo, las conclusiones del proceso de investigación deberán ser puestos en conocimiento del denunciante y del denunciado, por parte del encargado de llevar la Investigación.

En conformidad al mérito del informe realizado, y dentro de los 15 días siguientes a su emisión, se deberán disponer y aplicar las medidas y sanciones que al efecto correspondan, por parte de la Gerencia de Administración y Recursos Humanos.

### 7.3. SANCIONES.

Con el mérito de la investigación, se aplicarán las sanciones que correspondan a las conductas denunciadas y efectivamente probadas.

Las vulneraciones a las normas sobre acoso laboral y/o acoso sexual objeto del presente procedimiento, y tal como se regula en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, serán sancionadas con:

- 1) Amonestación por escrito
- 2) Multas de hasta el 25% de la remuneración diaria
- 3) Término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

A las mismas sanciones mencionadas en el artículo anterior se expone aquel trabajador que infundadamente efectúe una denuncia por acoso laboral y/o acoso sexual, de acuerdo a las

	Área de _____	CODIGO: _____ 7
	<b>PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL</b>	FECHA ELABORACIÓN: 05-2021
		FECHA DE MODIFICACIÓN:
		ELABORADOR POR:

conclusiones que surjan de la investigación referida en este título.

#### 7.4. LEYES APLICABLES.

- Constitución Política de la República de Chile
- Código del Trabajo
- Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada.
- Ley N°20.607 que tipifica el acoso laboral.

#### VIII. PROTOCOLIZACIÓN.

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
<b>Simón Sánchez Caro</b> Abogado	<b>Gabriela Ulloa González</b> Gerente de Administración S&G Servicios	<b>Sebastián Neira Ríos</b> Gerente General S&G Servicios
<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>