



PROCEDIMIENTO

PR – AD – 18
REV: 00
Septiembre 2022

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ACOGER, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO SEXUAL

	CARGO	NOMBRE	FECHA	FIRMA
ELABORADO POR	Asesor SGI	Jorge Espinoza S.	23-09-2022	
REVISADO POR:	Gerente Operaciones	Carlos Rivera F.	12-10-2022	
APROBADO POR:	Gerente Encargado SGI	Juan Pena M.	12-10-2022	



PROCEDIMIENTO

PR – AD – 18
REV: 00
Septiembre 2022

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

MODIFICACIÓN DE CONTENIDOS

MODIFICACIÓN DEL CONTENIDO	FECHA	APROBÓ



PROCEDIMIENTO

PR – AD – 18
REV: 00
Septiembre 2022

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

1. INDICE

1. INDICE	3
2. OBJETIVOS	4
3. ALCANCE	4
4. DEFINICIONES.....	4
5. PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS.	8
6. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION	9
7. CONTROL DE REGISTROS.....	11



PROCEDIMIENTO

PR – AD – 18
REV: 00
Septiembre 2022

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

2. OBJETIVOS

- Contar con un procedimiento interno claro y preciso para determinar si procede o no realizar un sumario administrativo para las denuncias de acoso sexual emitidas.
- Promover y fomentar medidas de prevención con el fin de garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto en Emsipor Ltda.

3. ALCANCE

Aplicable a todas las áreas y procesos en el servicio de protección industrial de EMSIPOR LTDA.

4. DEFINICIONES

Acoso Sexual:

El Acoso Sexual es una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento intolerable, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona.

Es así, como el Acoso Sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones y puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres; sin embargo, las investigaciones demuestran que la mujer se convierte en la principal víctima.

Al momento de intervenir frente a un fenómeno tan delicado y complejo como éste, es necesario definir que se entenderá por Acoso Sexual, de manera de tener un consenso cuando se habla de la práctica de esta conducta.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Acoso Sexual es ***“aquel comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio”***.



PROCEDIMIENTO

PR – AD – 18
REV: 00
Septiembre 2022

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

En nuestro ordenamiento jurídico el acoso está definido en el Artículo 2º del Código del Trabajo, el que señala:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal 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”.

Las conductas de Acoso Sexual en el trabajo constituyen una práctica reprochable, violatoria de derechos fundamentales de las personas. De esta manera, el Acoso Sexual es una de las experiencias más degradantes y ofensivas que puede sufrir una persona, especialmente en la actualidad cuando se establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

A nivel psicológico y conductual, el Acoso Sexual se inicia sutilmente, pero es persistente y va en aumento a través del tiempo, a pesar de obtener una respuesta indiferente o negativa de parte de quien las recibe. Puede ocurrir entre pares o con subalternos, pero generalmente se da cuando la víctima, depende o es inferior jerárquicamente a el/la acosador/a, mostrando la clara relación de poder que existe detrás.

Tipos de acoso sexual:

Chantaj Sexual: se expresa por la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales, tales como aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo, implicando en todas ellas un abuso de poder.



PROCEDIMIENTO

PR – AD – 18
REV: 00
Septiembre 2022

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

En este tipo de Acoso Sexual, se **abusa de la autoridad**, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona frente a una conducta de naturaleza sexual, se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo.

Intimidación: Puede consistir en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tiene por finalidad coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso **entre pares**.

Coacción Sexual: corresponde a la **imposición de actividad sexual bajo amenaza** de castigo o consecuencias respecto de su estabilidad laboral o posibilidades de desarrollo personal.

Sin perjuicio de poder ser consideradas como inapropiadas, ilícitas o constitutivas de otras formas de acoso, se excluirán de la tipología de Acoso Sexual las siguientes manifestaciones:

- Los piropos o comentarios generales sobre la apariencia física.
- Las bromas o comentarios sexistas.
- Los chistes con contenido o lectura sexual, con tal que no se personalicen.
- Los comentarios de tipo sexual, dirigidos con la intención de provocar turbación o enojo.

Estas conductas u otras similares, pueden sin embargo, ser constitutivas de sanción cuando tengan el carácter de **graves o reiteradas**.



PROCEDIMIENTO

PR – AD – 18
REV: 00
Septiembre 2022

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

Denunciante:

Es la persona (sea víctima o un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de Acoso Sexual.

Denunciado:

Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

Víctima :

Persona en que recae la acción de Acoso Sexual.

Factores que inciden en la aparición del acoso sexual:

- Abuso de poder.
- Falta de fuentes laborales.
- Falta de reconocimiento a la Dignidad Humana.
- Mal clima laboral.
- Canales de información poco adecuados.
- Conflictos no resueltos.

Criterios para definir el acoso sexual:

- Se trata de un comportamiento de carácter sexual
- **No es deseado**, por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige.
- Tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura.
- La conducta puede ser verbal o física, pero siempre de naturaleza sexual.
- El autor, sabe o debería saber que su conducta acosadora es ofensiva y humillante para el afectado.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la persona que es víctima de estas conductas, siendo contraria al principio de igualdad de trato.
- En un principio, comporta una discriminación en razón del sexo.



PROCEDIMIENTO

PR – AD – 18
REV: 00
Septiembre 2022

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

5. PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS.

Principio del proceso de investigación

El proceso de investigación considerará como base los siguientes principios básicos que guiarán el desarrollo del proceso:

Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación correspondiente, es secreto. Por lo tanto, la persona encargada de recibir la información o antecedentes debe guardar estricta reserva respecto de ellos. En dicho proceso se prohíbe difundir, informar o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con alguna de las etapas que contempla este procedimiento, resguardando la dignidad y la integridad de ambas partes y de quienes participen en la investigación.

Celeridad: La investigación de Acoso Sexual deberá ajustarse a los plazos establecidos por la Gerencia de Emsipor, de manera de realizar una investigación de buena calidad, evitando la burocratización de los procesos.

Idoneidad: El encargado responsable de recibir la denuncia e iniciar la investigación acerca de Acoso Sexual, debe tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable.

Colaboración: Es deber de cada trabajador perteneciente a Emsipor, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que pudiese contribuir a la parte investigadora en el proceso de investigación.

Responsabilidad: Cada persona que realice o efectúe una denuncia, debe tener presente la magnitud de la acusación. Por consiguiente debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, puesto que una acusación falsa, es objeto de aplicar la medida disciplinaria correspondiente.



PROCEDIMIENTO

PR – AD – 18
REV: 00
Septiembre 2022

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

Debido proceso: Se debe tener presente que cada proceso investigativo está basado en la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.

6. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION

6.1 De la Denuncia

6.1.1 Acogida

En esta etapa, todo/a trabajador/a de Emsipor Ltda., que sufra o se vea afectado por la ocurrencia de hechos ilícitos tipificados como Acoso Sexual u Otras Formas de Acoso, podrá emitir una denuncia ante el Supervisor de mayor rango del centro de trabajo correspondiente.

6.1.2 Recepción de la Denuncia

El Supervisor **Receptor de la Denuncia, escuchará al afectado/a y lo/la orientará con relación a la procedencia de las conductas que se describen como Acoso Sexual u Otras Formas de Acoso** y le advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia.

6.1.3 Intervención de el/la Receptor/a

Una vez acogida la denuncia, el Receptor/a debe brindar el apoyo que la situación de crisis requiera, dar orientación respecto a los pasos a seguir y presentar la situación al Encargado de Recursos Humanos.

El Encargado de Recursos Humanos deberá tomar medidas preventivas dentro de un plazo no mayor a 48 horas, de presentada la denuncia.

Dichas medidas, atenderán a la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Estas medidas serán complementarias al proceso de investigación en curso.

6.1.4 Levantamiento del Acta

El receptor de la denuncia, levantará un Acta de los hechos expuestos por el afectado(a), la que deberá contener:



PROCEDIMIENTO

PR – AD – 18
REV: 00
Septiembre 2022

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

- a) Identificación y domicilio del denunciante.
- b) Narración circunstancial de los hechos.
- c) Individualización (nombres completos, lugar de trabajo, relación laboral entre las partes) de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, tales como; testimonios, grabaciones, correos electrónicos o cualquier otro medio de prueba, cuando ello sea posible.
- e) Firma del denunciante.
- f) Firma del Receptor.
- g) Lugar y Fecha.

Cuando no existan evidencias tangibles que se puedan acompañar según lo dispuesto en la letra d), el Receptor deberá dejar constancia de estas circunstancias y recomendar a la víctima abrir una “bitácora de la violencia”. Es decir, la construcción de un registro de actividades, acciones, actitudes y omisiones que la víctima considere constituyan “Acoso Sexual”, detallando día, hora, testigos, hechos, y toda otra circunstancia que sea útil para la presentación del caso. Una vez que la bitácora presente información suficiente a juicio de la víctima, ésta deberá entregarla al Receptor quien la incorporará como parte integrante del acta.

El Receptor deberá entregar, en ambos casos, al Encargado de Recursos Humanos, el Acta denuncia y los antecedentes, en un **plazo no superior a tres días**.

El Encargado de Recursos Humanos, en un plazo no superior a 5 días de realizada la denuncia, decidirá realizar la investigación internamente, que implica examinar y calificar la procedencia de ordenar la instrucción de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, el que tendrá por objeto verificar la existencia



PROCEDIMIENTO

PR – AD – 18
REV: 00
Septiembre 2022

PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

de los hechos, individualizar a los responsables, determinar su participación y si la hubiere, aplicar las sanciones estipuladas en el RIOHS Emsipor o **derivar los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva**, para que sea esta institución quien realice la investigación.

7. CONTROL DE REGISTROS

A través del siguiente cuadro se establece una metodología para llevar a cabo el control de los registros asociados al procedimiento de acoso sexual.

Identificación	Almacenamiento	Protección y Resguardo	Recuperación	Tiempo de Retención	Disposición Final
Procedimiento acoso sexual	Carpeta de SGI	Bajo autorización encargado S.G.I – disco virtual	Archivo Digital	Hasta su actualización	Bodega
Actas de denuncias	Carpeta de SGI	Bajo autorización encargado S.G.I – disco virtual	Archivo Digital	Hasta su actualización	Bodega
Informes de Investigación	Carpeta de SGI	Bajo autorización encargado S.G.I – disco virtual	Archivo Digital	Hasta su actualización	Bodega