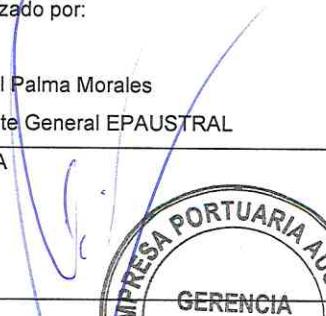


 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

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

Elaborado por:	Validado por:	Autorizado por:
Departamento Gestión Personas EPAUSTRAL 2024	Eduardo Barahona Kompatzki Jefe Gestión Personas FIRMA 	Miguel Palma Morales Gerente General EPAUSTRAL FIRMA 
TIMBRE 		

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

NOTA INCLUSIÓN

En conformidad a la visión de Empresa Portuaria Austral, este documento ha sido elaborado con un **lenguaje inclusivo**, que hace explícito lo femenino y lo masculino o utiliza vocabulario neutro y **no discriminatorio**, que reconoce la diversidad de las personas en los ámbitos de discapacidad, migración, identidad sexual y pueblos indígenas.

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD

La información contenida en este documento es de propiedad de Empresa Portuaria Austral y debe ser tratada de acuerdo con su nivel de confidencialidad, sobre la base de las instrucciones establecidas en la política de clasificación y manejo de información. El uso no autorizado de la información contenida en este documento podrá ser sancionado de conformidad con la ley chilena.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

INDICE

1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL	4
2. OBJETIVO	4
3. MARCO NORMATIVO	4
4. PRINCIPIOS	5
5. DEFINICIONES Y CONCEPTOS	6
6. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	12
7. ROLES Y RESPONSABILIDADES	13
8. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	15
9. PROCESO DISCIPLINARIO	17
10. SEGUIMIENTO	18
11. FLUJO DEL PROCESO ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y/O SEXUAL EN CONTEXTO LABORAL EPAUSTRAL	19
 ANEXOS	 20
ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA	20
ANEXO 2: RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS	24
ANEXO 3: REGISTRO MEDIDAS COMPLEMENTARIAS	25
ANEXO 4: REGISTRO SEGUIMIENTO	26

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL	
		Fecha Aprobación	06.03.2024	
		Modificación	30.08.2024	

1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

En su compromiso por avanzar hacia un modelo cada vez más inclusivo y respetuoso por todos quienes se vinculan a su ámbito de acción, para la Empresa Portuaria Austral es importante generar y promover *ambientes laborales bientratantes*, libres de cualquier conducta constitutiva de maltrato, violencia o acoso laboral y sexual u otras direcciones que atenten a la dignidad de las personas, ello con la finalidad de que existan relaciones laborales que se fundamenten en un buen trato, enmarcado en el respeto, armonía y las buenas prácticas laborales entre los colaboradores de la empresa.

Reflejando la realidad social del país y las particularidades de la región de la cual es parte, Epaustral desarrolla e implementa acciones orientadas a lograr un ambiente de trabajo que incorpore en forma efectiva el respeto a las diferencias, garantizando un justo desarrollo laboral para todos, así como la oportunidad equitativa de integrar la organización a ser parte de sus usuarios o proveedores.

Este procedimiento se encuentra actualizado de acuerdo con las orientaciones en materia de denuncia y sanción del maltrato, violencia, acoso laboral y sexual junto con los nuevos lineamientos otorgados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, así como con la ley 21.643 (Ley Karin)¹, considerando criterios de no discriminación, confidencialidad, respeto a la dignidad de las personas o cualquier otro motivo.

2. OBJETIVOS

El presente procedimiento o protocolo, tiene como objetivo establecer mecanismos que permitan a todas las personas, que trabajen en o para Epaustral, identificar y denunciar conductas de maltrato, violencia o acoso laboral y/o sexual investigarlas y, posteriormente, de corresponder, sancionar aquellas denuncias que sean comprobadas por medio de un proceso investigativo. Adicionalmente, detectar factores de riesgos con el fin de prevenir la ocurrencia de este tipo de situaciones.

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- 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, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la Discriminación.
- Ley N°19.253, establece normas sobre la protección, fomento y desarrollo de los indígenas.
- Ley N°20.820, crea Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y procura la eliminación de todo tipo de discriminación arbitraria contra las mujeres.

¹ Epaustral se reserva el derecho de modificar este procedimiento con el objeto de adecuarlo a las nuevas orientaciones que emerjan de la Ley 21.643 con el objeto de perfeccionarlo en el caso de estimarse necesario.

EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

- Ley N°21.120, Ley identidad de género, reconoce y da protección al derecho de identidad de género.
- Convenio N°111 Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre discriminación en el empleo y ocupación, que define este concepto como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u original social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- Norma Chilena NCH3262, Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Ley 21.643 la ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, más conocida como Ley Karin.

4. PRINCIPIOS

Para la Empresa Portuaria Austral, este procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, violencia, acoso laboral y sexual se fundamenta en los siguientes principios:

Confidencialidad: Implica el deber de prudencia y discreción en el actuar general, especialmente en quien sea responsable de llevar a cabo el procedimiento. Por lo tanto, se debe guardar estricta reserva respecto de la información y antecedentes del caso, garantizando la dignidad e integridad de quienes están involucrados y participan en la investigación.

Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, por tanto, actuando con neutralidad, objetividad y rectitud, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, opinión política, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

Celeridad: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos los 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.

Responsabilidad: La denuncia será fundada. Cada persona que realice una denuncia, debe efectuarla con toda la seriedad que corresponde. La denuncia sin fundamento, respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, acarreará responsabilidades y será objeto de medidas por ley permitidas.

Perspectiva de género: Deben considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objeto de alcanzar la igualdad de géneros en el ámbito laboral, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

No discriminación arbitraria: El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivo 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 tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

No revictimización o no victimización secundaria: Las personas receptoras de denuncia y aquellos que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la

EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia 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 el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendiente a su protección.

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.

Colaboración: Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Razonabilidad: El procedimiento de 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.

5. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

a.- Riesgo Laboral:

Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

b.- Factores de riesgos Psicosociales laborales:

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en ellos trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

c.- ¿Qué es el maltrato laboral?

El maltrato laboral es un atentado a la dignidad de una persona, y al igual que el acoso laboral, es una conducta que constituye una agresión que puede ser ejercida tanto ascendente como descendente, horizontal o externa. Este tipo de malas conductas van desde el menoscabo como: la humillación y ridiculización, a través de discriminaciones que vulneran los derechos fundamentales de toda persona o cualquier otro motivo, hasta, por ejemplo: colocar sobrenombres.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL	
		Fecha Aprobación	06.03.2024	
		Modificación	30.08.2024	

Características del maltrato laboral

- ✓ La conducta es **generalizada**, no existe una víctima, sino que el maltrato es para todos/as por igual.
- ✓ La conducta es **evidente**, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos o sin ellos, sin importar el lugar.
- ✓ **No tiene un objetivo específico**, como por ejemplo: el de desgastar a la víctima.
- ✓ **Afecta la dignidad** de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

Ejemplos del Maltrato Laboral

- ✓ Trato hostil, alzar la voz, hablar a gritos.
- ✓ Ofensivo: poner sobrenombres, hacer referencias al físico de las personas o a defectos.
- ✓ Trato inadecuado: sexista, homofóbico, misógino, racista, xenófobo, entre otros.
- ✓ Abusos de asimetría de poder: trato prepotente, dar tareas que no corresponden como por ejemplo: pagar cuentas, mandar a comprar, etc.
- ✓ Asignar labores basadas en estereotipos de género, como servir café a las mujeres y trasladar objetos pesados a hombres, etcétera. No asignar trabajo a personas en situación de discapacidad por considerarles incapaces de realizarlos.
- ✓ Entorno hostil a personas en situación de discapacidad, poniendo barreras en su entorno.
- ✓ Una de las causas del maltrato laboral puede ser la discriminación arbitraria, por razones de género, etnia, raza, situación socio económica, condición sexual, etc.

d.- ¿Qué es el acoso laboral?

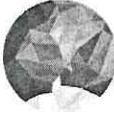
Según las modificaciones que instala la Ley Karin al artículo segundo, ley 20.607 del 2012, Código del trabajo, se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por 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.

Algunos elementos característicos son:

- ✓ Agresión u hostigamiento: conducta destinada a amenazar o perturbar a alguien, que puede consistir en burlas o molestias insistentes.
- ✓ Menoscabo, maltrato, humillación, amenazas o perjuicios a la situación laboral, que es consecuencia de la agresión u hostigamiento.

Características del acoso laboral

- ✓ La conducta es **selectiva**, se orienta específicamente a uno o más trabajadores y trabajadoras.
- ✓ La acción es **silenciosa**, busca pasar inadvertida.
- ✓ Su objetivo es **desgastar** a la o las víctimas.
- ✓ **Afecta la dignidad** de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.
- ✓ Una de las causas del acoso laboral puede ser la **discriminación arbitraria**, por razones de género, etnia, raza, situación socio económica, condición sexual, etc.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL	
		Fecha Aprobación	06.03.2024	
		Modificación	30.08.2024	

Ejemplos de acoso laboral

- ✓ Gritar, avasallar o insultar la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- ✓ Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- ✓ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- ✓ Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- ✓ Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- ✓ Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- ✓ Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
- ✓ Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo/a) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- ✓ Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- ✓ Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- ✓ Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- ✓ Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- ✓ Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- ✓ Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- ✓ Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- ✓ Se considera Acoso Laboral, cuando un colaborador/a o varios colaboradores/as se burlan de la condición sexual de otro compañero o compañera.

Es importante mencionar que, para hablar de acoso laboral, las situaciones de agresión u hostigamiento **pueden ser reiterativas o manifestarse una sola vez**, generando en esta situación el menoscabo, maltrato, humillación de una persona, perjudicando su salud mental y oportunidades laborales.

No son consideradas conductas de acoso laboral:

- ✓ Diferencias de opinión, disputas y conflictos que surjan como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones, realizadas en un marco de respeto.
- ✓ El que un superior le comunique a un trabajador o trabajadora los errores encontrados en su labor diaria, o el cumplimiento de los plazos, o la omisión de este (siempre y cuando la retroalimentación realizada por el superior sea adecuada y en privado).
- ✓ El que un/a superior entregue una carga de trabajo superior a la habitual, pero aislada en el tiempo y por una razón injustificada.

EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

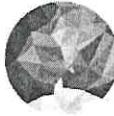
e.- ¿Qué es el acoso sexual?

El artículo segundo, ley 20.005 del 2005, código del trabajo, señala por 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*".

Características del acoso sexual²

- ✓ **Realizada por una persona** Esto significa que el acoso sexual sancionado por nuestra legislación incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria o, incluso, entre personas de un mismo sexo.
- El acoso sexual en el trabajo es un término que describe un problema de larga data: una conducta de carácter sexual, que se lleva a cabo en el espacio de trabajo y no es deseada por la persona afectada. Es una forma de discriminación de género y una expresión de la desigualdad de poder que viven los seres humanos. No se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, sino a los roles sociales atribuidos a hombres y mujeres, así como a las percepciones y expectativas acerca de la sexualidad femenina y masculina en la sociedad. Hombres y mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual, pero la amplia investigación de tipo cuantitativo y cualitativo que se ha realizado en el mundo muestra que las mujeres son, por estas razones, la inmensa mayoría de quienes han sufrido este problema.
- ✓ **Por cualquier medio:** Este aspecto de la definición implica que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido: acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico, siempre que no sea delito, o invitaciones impropias e insinuaciones. Incluye, en este sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas personales, exhibición de fotografías, etc.
- ✓ **Requerimientos de carácter sexual:** Esto es definitivo de lo que es considerado como acoso sexual; es decir, aun confluendo los demás aspectos, si el requerimiento no es de carácter sexual, no constituirá este tipo de acoso.
- ✓ **Con amenaza o perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo:** Se caracteriza porque el rechazo de la víctima del acoso a esa conducta, o su sumisión a ella, afecta el trabajo de esa persona y puede ser usada como base para una decisión relativa a su carrera o su empleo. El acoso sexual incide también negativamente en las relaciones laborales y en la productividad del trabajo. Por esta causa, aumenta el ausentismo y la rotación del personal, afecta el *quehacer* de la organización, perjudica el clima laboral y la imagen. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y poco propicio para el desarrollo laboral.

² Extraído del manual de autoaprendizaje sobre acoso sexual, Dirección del Trabajo y Organización Internacional del trabajo (2006) pagina 19.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

Ejemplos y tipos de acoso sexual

- ✓ **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales y además para las personas que trabajen en empresas privadas o público/privadas es un deber denunciar este tipo de situaciones de acuerdo a lo establecido en los artículos 175 y 176 del Código Procesal Penal.
- ✓ **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- ✓ **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas impudicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- ✓ **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** Esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

Las consecuencias del acoso sexual son muy significativas para sus víctimas. Aparte de los efectos psíquicos y físicos dañinos que provoca, tales como estrés emocional, ansiedad, depresión y enfermedades físicas, entre otros, la persona afectada corre el riesgo de perder su trabajo o se ve limitada o impedida en su desarrollo laboral. En consecuencia, el acoso sexual lleva a la frustración, pérdida de autoestima, ausentismo y una merma de la productividad: “*Las víctimas pueden experimentar graves traumas emocionales, ansiedad, nerviosismo y reacciones físicas que van desde el insomnio hasta la úlcera*”³.

f.- Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

Refiere a una nueva conducta contemplada en el código del trabajo ello fruto de la Publicación de Ley Karin. Se refiere a violencia ejercida por terceros, ajenos a la relación laboral, tales como: Clientes, usuarios, proveedores, contratistas, entre otros.

g.- Medidas de resguardo

Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

³ Fuente OMS, “Acoso sexual en el trabajo: Un estudio comparado”, 2012

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

h.- Medidas correctivas

Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente documento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

i.- ¿Cómo se presentan, tanto el maltrato como el acoso laboral, así como el acoso sexual?

Vertical Descendente	Desde la jefatura hacia un/a subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que la persona agresora tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
Vertical Ascendente	Desde los/as subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de "asimetría de poder" para acosar, suelen ser grupos subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, solo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
Horizontal	Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de "asimetría de poder" para acosar, suelen ser grupos que cometan el hostigamiento.
Externo	Se presenta cuando una persona de la organización es agredida por alguien ajeno, pudiendo ser clientes, usuarios, contratista, etc.

Mixto o complejo	Conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso.
-------------------------	--

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

6. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Para generar ambientes laborales bientratantes, basados en el respeto y la protección de derechos fundamentales, EPAUSTRAL, mediante su **mesa técnica de buenas prácticas y equidad de género**, planificará cada año medidas y actividades destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre personas, promoviendo sanos ambientes laborales. Se establecerá un programa de trabajo para desarrollar acciones específicas de sensibilización y prevención, por medio un **Plan anual ambiente laboral bientratantes Epaustral**.

Algunas de estas medidas serán:

a. Capacitaciones

- ✓ Capacitación acerca de la prevención de maltrato, acoso laboral y/o sexual, evaluaciones de posibles factores de riesgo psicosocial que puedan incidir en la aparición del maltrato, violencia y acoso laboral y/o sexual.
- ✓ Elaborar difusión e información permanente sobre temas referidos a fomentar las buenas prácticas laborales.
- ✓ En caso de corresponder, cursos de inclusión y perspectiva de género a la plana ejecutiva, jefaturas y colaboradores/as.
- ✓ Inducción obligatoria referida a acoso sexual, acoso laboral maltrato, violencia y prácticas discriminatorias al ingreso de cualquier funcionario/a nuevo/a, esto incluye al personal EPAUSTRAL, reemplazos por más de 6 meses, personas en práctica profesional y/o técnica.

b. Mes de la Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual⁴

EPAUSTRAL, mediante su mesa técnica de buenas prácticas y equidad de género, se compromete a la realización de una campaña anual denominada "**Mes de la prevención del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual**", en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos y el área de Prevención de Riesgos, la cual tiene por objetivo poner en práctica las recomendaciones entregadas por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, así como los lineamientos entregados por la Gerencia EPAUSTRAL.

Junto con la mesa técnica/comité responsable y encargado/a de comunicaciones se fomentará la toma de conciencia sobre el maltrato, acoso laboral y/o sexual mediante informativos, noticias, actividades extraprogramáticas, entre otras posibles de realizar.

c. Monitoreo y diagnósticos:

Se incluirá en la encuesta de clima laboral, realizada por el departamento de recursos humanos cada dos años, el eje de maltrato, violencia y acoso laboral y/o sexual con el fin de obtener información sobre las relaciones (tanto verticales como horizontales), entre trabajadores, que considere la existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual; percepción crítica del trabajo o comportamiento de determinadas/os funcionarios/as, seguimiento a reticencia o negativa a trabajar con determinadas personas; seguimiento a funcionarios/as cuando la justificación de inasistencias tienen relación con la presencia de estrés, o existe pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.

⁴ Mes de las buenas prácticas laborales

EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Participantes en el procedimiento: Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan conforme a este procedimiento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del código del trabajo, en orden de poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que consigne.

Denunciante: Persona (sea la víctima o un tercero), que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, violencia y acoso laboral y sexual.

Denunciado/a: Persona/s cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

Víctima/s: Personas o personas en quien/es recae la acción de maltrato, violencia, acoso laboral o sexual.

Receptor/a de Denuncia: A nivel organizacional para fines de este procedimiento, quien tiene el rol de receptor y articulador general de denuncia es la Gerencia General y/o la jefatura de recursos humanos⁵, así también, Empresa Portuaria Austral ha designado a 10 (diez) **agentes de acogida** quienes, **en una función canalizadora** pueden recepcionar un primer relato de denuncia para derivar la información a los receptores antes señalados o quien las personas señaladas determinen en llevar un proceso de investigación.

El receptor de la denuncia debe registrar la recepción y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. Además, será quien entregará la información de cómo procede una denuncia y debe enviarlas con celeridad y confidencialidad correspondiente.

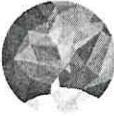
La persona denunciante o denunciada, previo a prestar declaración en la investigación, podrá solicitar la inhabilidad de la persona a cargo de la investigación, si es que estima que carece de imparcialidad, para lo cual deberá aportar los antecedentes que acrediten dicha imparcialidad, pudiendo, en tal caso, solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, lo anterior deberá quedar registro escrito en el informe de investigación.

El receptor de denuncia analizará la misma y sus antecedentes, además, tiene la facultad de acogerla a tramitación o desestimarla en un plazo de 2 días hábiles, además, de instruir un procedimiento disciplinario correspondiente (investigación) sea en forma interna o vía dirección del trabajo. Cuando la investigación es realizada en forma interna, los hechos que son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, el empleador, debe remitir el informe de investigación a la Dirección del trabajo (DIT), quienes tienen un tiempo de hasta 30 días para pronunciarse. En caso de no pronunciamiento se consideran válidas las conclusiones del informe remitido pasando a notificar a la persona afectada, denunciante y denunciada, aplicando las medidas o sanciones correspondientes.

Contenidos del Informe de Investigación: Finalizada la investigación interna, el informe debe contener a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.

⁵ La ley faculta a las empresas en poder externalizar el proceso investigativo con una consultora o especialista, así como con la Dirección del Trabajo.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL	
		Fecha Aprobación	06.03.2024	
		Modificación	30.08.2024	

- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) 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.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo (conductas de acoso laboral), deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Obligaciones del empleador: Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley, el empleador deberá elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley, así como el procedimiento de investigación conforme a las directrices del Ministerio del Trabajo.

Debe informar semestralmente a sus trabajadores sobre los canales digitales u otros que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.

Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación; sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá la obligación de desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos, citando a declarar a las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial. Fundamental es guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

8. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Directrices generales

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Las denuncias deberán contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- ✓ 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 (persona que denuncia en favor del afectado) deberá indicar dicha información.
- ✓ Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- ✓ Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- ✓ Relación de los hechos que se denuncian.
- ✓ Si la denuncia se realiza directamente ante la dirección del trabajo, se deberá identificar al representante del empleador conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del código del trabajo.
- ✓ En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada/firmada y con indicación explícita de la fecha y hora de recepción.

Denuncia Escrita

a.- Recepción de la denuncia

Deberá formularse por dicha vía y entregarse firmada por la persona denunciante, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter de "reservado o "confidencial" del contenido, siguiendo el formato⁶ tipo de **Registro Denuncia de maltrato, acoso laboral o sexual**. En su defecto, puede utilizar el canal de denuncias para estos fines disponible en la página web de la Empresa.

El receptor de la denuncia entregará información respecto de cómo procede la misma, además debe registrar la recepción de la denuncia por medio de **Registro Recepción de Documentos** y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

El receptor de la denuncia debe informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la DIT, derivándola a esta última cuando la persona manifieste su voluntad, así como, en caso de corresponder, debe informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente.

PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO.

Llevada la investigación internamente, notificado el receptor de denuncia y/o quien se asigne para iniciar la investigación, deberá dentro del plazo de 2 días hábiles de que se le notifique su designación, informar a las partes (denunciante y denunciado) a sus respectivos correos electrónicos personales con copia a sus correos laborales, (sin perjuicio de además quedar facultado para hacerlo personalmente), del inicio de un procedimiento de investigación por acoso, violencia y/o maltrato laboral y/o sexual (en el caso del denunciado junto a dicha notificación, se le deberá

⁶ Formatos al final de este procedimiento.

EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
	Fecha Aprobación		06.03.2024	
	Modificación		30.08.2024	

entregar copia del texto de la denuncia) y junto con dicha notificación les informará del mismo modo la fechas en que les tomará declaración señalando que podrán aportar todos sus medios de prueba. Si se trata de prueba testimonial, los testigos deberán declarar ante el receptor de denuncias debiéndoseles **tomar declaración por escrito**. En cuanto al denunciado, éste podrá formular descargos por escrito en la fecha que se le fije y dentro de sus descargos deberá contemplar el listado de los testigos de que se valdrá, debidamente individualizados con su nombre, domicilio y de ser posible, su correo electrónico.

En el caso que el denunciado no formule descargos por escrito, deberá señalar la lista de los testigos que declararán en su favor en el acto de declaración. Lo mismo deberá hacer el denunciado. Es decir, en el momento de que se le tome su declaración deberá indicar cuales serán los testigos de que se valdrá para su denuncia, salvo que ya los haya individualizados en su denuncia.

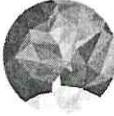
Dentro de las diligencias de investigación, el receptor de denuncias podrá recabar todas las pruebas que estime pertinentes, aun cuando no fueren ofrecidas por las partes.

En las investigaciones internas, el informe con las conclusiones a que llegó el o los receptores de denuncias, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar finalizado y entregado a la Gerencia General de "EPAUSTRAL" a más tardar 10 días hábiles contados desde el inicio de la investigación. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 15 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso, violencia y/o maltrato laboral y sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 20 días (hábil), contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Dirección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe, quienes (DIT) tienen un tiempo de hasta 30 días para pronunciarse, momento en que son notificadas las partes.

En casos excepcionales, debidamente fundados, el encargado de sustanciar la denuncia podrá ampliar el plazo de 20 días recién referido, si es que hubiese elementos de prueba que no haya sido posible allegar al proceso por razones ajenas a la voluntad del denunciante o del investigador, pero en todo caso, la investigación deberá necesariamente estar concluida dentro del plazo de 30 días contados desde su iniciación.

En los casos en que la denuncia involucre a personal subcontratados/as o tercerizados/as (*trabajadores externos, por ejemplo: Personal de aseo, personal de seguridad, aquellas personas que sean apoyo de procesos internos en cada dependencia*), se debe considerar:

- ✓ Informar a los representantes legales de contratistas, de servicio transitorio y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucrados una o más personas trabajadoras de sus empresas.
- ✓ Ante la denuncia levantada por personal subcontratado o tercerizado, en donde la persona denunciada es funcionario/a EPAUSTRAL, el/la denunciante debe reportar, de acuerdo a procedimiento interno de Empresa Portuaria Austral o derivando el caso a la dirección del trabajo. No obstante aquello, si el denunciado es trabajador de EPAUSTRAL, se debe avisar inmediatamente al contratista informándole que debe iniciar investigación en el más breve plazo. Caso contrario se informará a la Direccional del Trabajo en el más breve plazo, aplicando las medidas complementarias de la letra b, si es que fuese necesario
- ✓ Ante la denuncia o reclamo levantado por funcionario/a EPAUSTRAL, en donde denunciado es personal subcontratado o tercerizado, el denunciante deberá hacer explícito su denuncia contra un o unos trabajadores/ de la empresa contratista, servicio transitorio o proveedores. En este caso el denunciante debe reportar, de acuerdo a procedimiento interno de su empresa o derivando el caso de la dirección del trabajo.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL	
		Fecha Aprobación	06.03.2024	
		Modificación	30.08.2024	

b.- Medidas complementarias inmediatas

Sin perjuicio de la denuncia, Gerencias General y/o jefatura del departamento de recursos humanos, considerando la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, propondrá las siguientes medidas:

- ✓ **Separación física de los involucrados o involucradas (denunciado/s o denunciante/s).**
- ✓ **Redistribución de tiempos de jornada laboral.**
- ✓ **Redestinación de una de las partes involucradas (denunciado/s o denunciante/s).**

Una primera evaluación de estas medidas complementarias inmediatas deberá ser realizada en las primeras 24 horas de recibida la denuncia. Para ello, el denunciante deberá hacer explícita la necesidad, al momento de presentar su denuncia.

Toda medida complementaria inmediata debe quedar debidamente registrada, siguiendo el formato tipo de **Registro Medidas Complementarias Inmediatas**. Cualquier medida de las señaladas deberá procurar no implicar el menoscabo o pérdida de derechos de las personas involucradas y será implementada con consentimiento absoluto y expreso de los involucrados o involucradas.

El maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual son acciones y/o comportamientos que impactan en la salud de las víctimas, y perjudica las condiciones de trabajo. Es por ello que desde presentada una denuncia, el Departamento de Recursos

Humanos podrá ofrecer y gestionar servicios de asistencia médica, psiquiátrica y/o psicológica para la presunta víctima o victimario de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual, ya sea con recursos internos o en colaboración con empresas, organizaciones o fundaciones externas que tengan especialización en servicios de atención, terapia y acompañamiento. Dicha exteriorización debe asegurar la competencia de los profesionales que atenderán los casos, asegurándose que cuentan con especialización en violencia en el trabajo (maltrato, mobbing, acoso laboral, entre otras) y violencia de género (acoso sexual). Hoy, Empresa Portuaria Austral convino con su mutualidad (IST) que, en caso que la derivación lo amerite, materias de esta envergadura sean derivados a sus instalaciones para realizar un proceso de contención emocional. Asimismo, se otorgarán las facilidades necesarias cuando la persona afectada requiera ausentarse del trabajo para la asistencia a consulta médica, psiquiátrica y/o psicológica relacionada con el caso, evaluándose la duración del permiso y las horas de recuperación que fuesen necesarias. Dichos permisos, ausencias y/o licencias de la víctima no podrán influir en el pago de bonos ni remuneraciones, como tampoco deben impactar en las evaluaciones de desempeño.

9. PROCESO DISCIPLINARIO

Considerando todos los antecedentes remitidos y levantados, será el Gerente General, quien, en el ejercicio de su potestad, podrán sobreseer o aplicar alguna de las medidas disciplinarias expuestas en el reglamento interno⁷ de orden higiene y seguridad frente a denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual.

Concluido el proceso disciplinario y habiéndose aplicado una sanción disciplinaria, o dictado su sobreseimiento, se remitirá una copia de la resolución de término al departamento de recursos humanos para efectos de aplicar y registrar

⁷ Revisar RIOHS título "Procedimiento de investigación y acoso, maltrato, violencia laboral o sexual"

EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

en la hoja de vida del trabajador. Y, de ser pertinente, para que se adopten las medidas y/o acciones que tiendan a recomponer los equipos de trabajo involucrados en estos procesos.

La Empresa Portuaria Austral se reserva el derecho de iniciar las medidas y acciones legales que estime pertinentes, si la investigación determinare que los hechos denunciados no son efectivos y que la denuncia se efectuó con el propósito de lesionar la honra del denunciado y/o invocada maliciosamente. Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) y f) del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y se hubiese declarado la denuncia carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las acciones legales que procedan.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal, amonestación escrita, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador indicado, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno Orden Higiene y Seguridad de Empresa Portuaria Austral, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

10. SEGUIMIENTO

Se podrán tomar acciones dirigidas a prevenir, solucionar y mejorar posibles repercusiones a la sana convivencia y relaciones laborales que hayan derivado de la ejecución e investigación de la denuncia, tanto entre denunciante y denunciado/a, como también en el área de trabajo en la cual se desempeñan. Estas están directamente relacionadas con la sensibilización y prevención, y un plan de acción anual.

En aquellos casos de denuncias acogidas, a 30 días de finalizado el proceso disciplinario se deberá **realizar una entrevista de seguimiento** a cargo del departamento de recursos humanos, al denunciante y/o víctima, respecto a sus apreciaciones y experiencia sobre el proceso de investigación, independiente de la resolución decretada. Se realizará entrevista similar al denunciado/a, siempre que la resolución y sanción del caso haya decretado la permanencia de la persona en calidad de colaborador EPAUSTRAL.

En la entrevista se deberá indagar en:

- ✓ Valoración y opinión respecto al procedimiento,
- ✓ Percepción del ambiente laboral posterior a la resolución de la investigación, conflictos, repercusiones experimentadas/as.

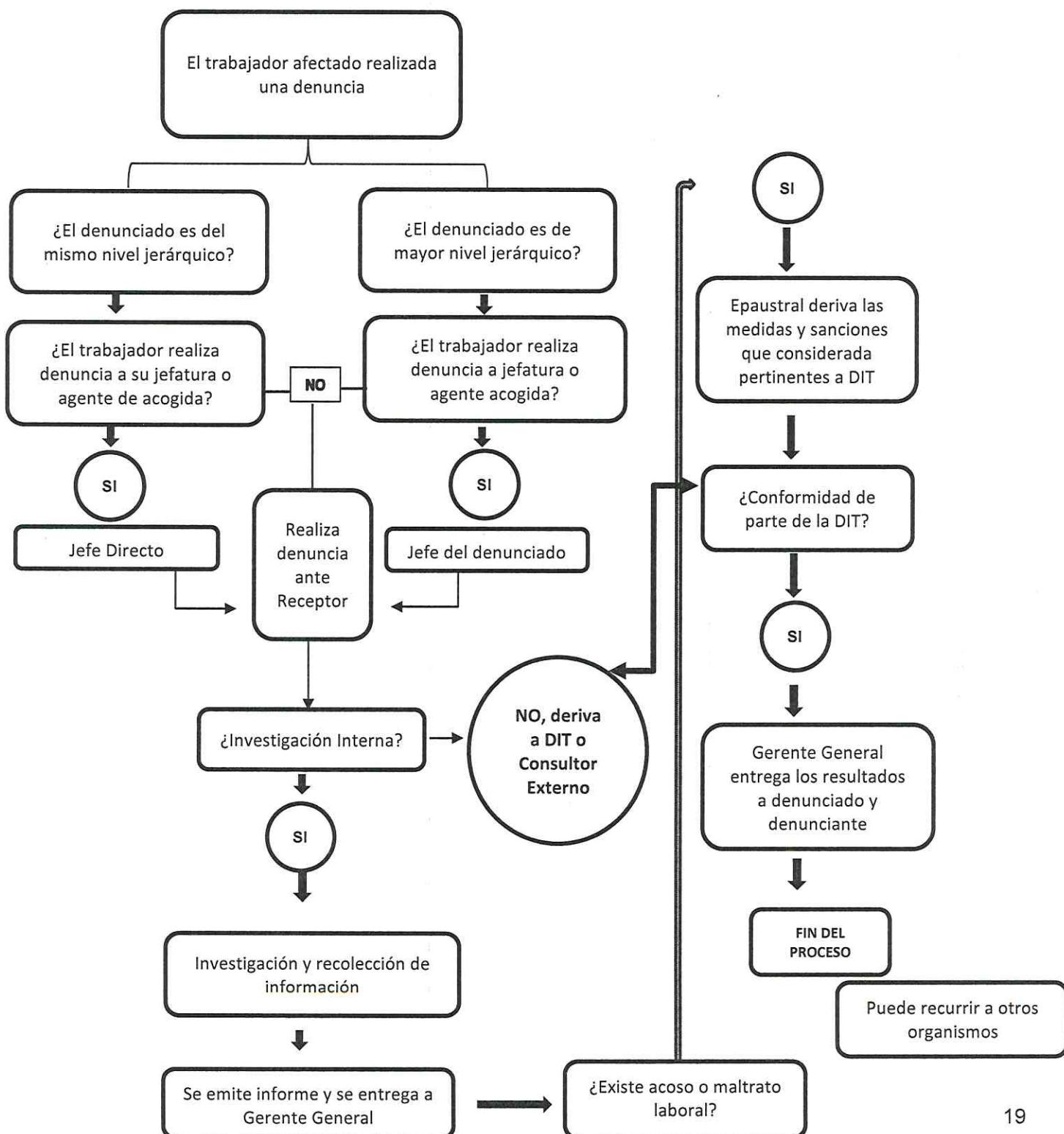
De identificarse repercusiones negativas en el ambiente laboral por causa de la denuncia o investigación, se deberán establecer medidas para restituir la buena convivencia y el óptimo desarrollo laboral del denunciante y denunciado/a.

Una segunda entrevista de seguimiento deberá efectuarse 6 meses después de la primera entrevista.

En el seguimiento a las personas involucradas, se deberá revisar la situación laboral y de desempeño de los/as involucrados/as, asegurando que no existan repercusiones producto de la denuncia, que se manifiesten en malas evaluaciones, limitantes en las oportunidades de promoción y/o ascenso, que se haya desvinculado al/la trabajador/a sin mérito, o que haya decidido renunciar a su puesto. Se debe dejar registro de seguimiento realizado, por medio de Registro Entrevista de Seguimiento.

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

11. FLUJO DEL PROCESO DENUNCIA MALTRATO, ACOSO, VIOLENCIA LABORAL Y/O SEXUAL EN CONTEXTO LABORAL EPAUSTRAL



 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

ANEXOS 1

1. FORMULARIO DE DENUNCIA

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una “X” la alternativa que corresponda

- Acoso Laboral ()
- Maltrato Laboral ()
- Acoso Sexual ()
- Otra conducta que atente a la dignidad de las personas ()

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

Datos de identificación respecto a quien REALIZA la denuncia

Marque con una “X” la alternativa que corresponda

- VÍCTIMA** ()
(persona en quien recae la acción de violencia)

- DENUNCIANTE** ()
(Un tercero que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral, sexual o maltrato, Y que NO es víctima de tales acciones)

DATOS RELEVANTES DENUNCIANTE

Solo en el caso de que el/la denunciante NO sea la víctima

Nombre Completo	
Rut	
Email (personal) y n° telefónico (personal)	
Cargo que desempeña	
Departamento/Unidad/área de desempeño	

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Internos	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA

Nombre Completo	
Rut	
Dirección particular y correo electrónico personal	
Teléfono de Contacto (personal)	
Cargo que desempeña	
Departamento/Unidad/área de desempeño <small>* En caso de ser personal externo, indicar "externo"</small>	

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO

Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Departamento/Unidad/área de desempeño <small>* En caso de ser personal externo, indicar "externo"</small>	

RESPECTO DE LA DENUNCIA

Nivel jerárquico del denunciado respecto a la víctima

Marque con una "x" la alternativa que corresponda

Nivel Superior

Igual nivel jerárquico

Nivel inferior

<p>¿El DENUNCIADO corresponde a la jefatura superior inmediata de la víctima?</p> <p>Marque con una "x" la alternativa que corresponda</p>	SI	NO

<p>¿El DENUNCIADO trabaja directamente con la víctima?</p> <p>Marque con una "x" la alternativa que corresponda</p>	SI	NO

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Internos	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

<p>¿El DENUNCIADO ha puesto en conocimiento de su superior inmediato de esta situación? <i>Marque con una "x" la alternativa que corresponda</i></p>	SI	NO

NARRACIÓN DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas -en orden cronológico- por el *presunto acosador* que avalaría la denuncia (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementes la denuncia).
Si desea puede relatar los hechos en una hoja aparte

Señale desde hace cuánto tiempo es **VÍCTIMA** de acciones del tipo de violencia, acoso, maltrato en la empresa

Señale individualización de quién o quiénes hubieran cometido actos que atenten contra la dignidad de las personas (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementes la denuncia).
Si desea puede relatar los hechos en una hoja aparte

TESTIGOS

Señale individualización de las personas que hubieran presenciado o que tuvieran información de lo acontecido (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementes la denuncia).
Si desea puede relatar los hechos en una hoja aparte

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Internos	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITEN LA DENUNCIA

Marque con una “x” la alternativa que corresponda

- Ninguna evidencia específica ()
- Testigos ()
- Correos electrónicos ()
- Fotografías ()
- Videos ()
- Otro documento de respaldo ()

Si respondió “otros documentos de respaldo”, favor señale cuál/es

Observaciones

Nombre y firma denunciante

Fecha ____/____/____

Hora:

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

ANEXOS 2

RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

Nombre y Firma Trabajador

Fecha ____/____/
(Fecha entrega del Documento)

Nombre y Firma Receptor

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

Nombre y Firma Trabajador

Fecha ____/____/
(Fecha entrega del Documento)

Nombre y Firma Receptor

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Interno	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

ANEXOS 3

1. REGISTRO MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una “X” la alternativa que corresponda

- Acoso Laboral ()
- Maltrato Laboral ()
- Acoso Sexual ()
- Otra conducta que atente a la dignidad de las personas ()

DATOS DE TRABAJADOR/A QUE REQUIERE MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Nombre Completo	
Rut	
Dirección	
Teléfono de Contacto	
Cargo que desempeña	
Departamento/Unidad/área de desempeño <small>* En caso de ser personal externo, indicar "externo"</small>	

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS APLICADAS

Medidas de resguardo y/o acción realizada	Fecha	Descripción	Responsable	Firma Responsable

OBSERVACIONES

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Internos	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

ANEXOS 4

1. REGISTRO SEGUIMIENTO

Identificación del Caso:				
ENTREVISTA A DENUNCIANTE				
Fecha Primera entrevista		¿Quién realiza el seguimiento del caso?		
Nombre entrevistado/a Cargo Fecha Firma				
Principales resultados de la entrevista				
Recomendaciones				
Acción realizada	Fecha	Descripción	Responsable	
Observaciones:				
Fecha Segunda entrevista		¿Quién realiza el seguimiento del caso?		
Nombre entrevistado/a Cargo Fecha Firma				
Principales resultados de la entrevista				
Recomendaciones				
Acción realizada	Fecha	Descripción	Responsable	
Observaciones:				

 <p>EPAUSTRAL CONECTANDO A MAGALLANES</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONDUCTAS DE ACOSO, MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL			DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
	Nivel de Confidencialidad	Uso Internos	Versión del Procedimiento	FINAL
			Fecha Aprobación	06.03.2024
			Modificación	30.08.2024

ENTREVISTA A DENUNCIADO				
Fecha Primera entrevista		¿Quién realiza el seguimiento del caso?		
Nombre entrevistado/a Cargo Fecha Firma				
Principales resultados de la entrevista				
Recomendaciones				
Acción realizada	Fecha	Descripción	Responsable	
Observaciones:				
Fecha Segunda entrevista		¿Quién realiza el seguimiento del caso?		
Nombre entrevistado/a Cargo Fecha Firma				
Principales resultados de la entrevista				
Recomendaciones				
Acción realizada	Fecha	Descripción	Responsable	
Observaciones:				