

**PROCEDIMIENTO POR
ACOSO LABORAL Y SEXUAL
EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT**

Diciembre de 2023

ÍNDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. ROLES Y DEFINICIONES DEL PROCEDIMIENTO	3
4. PRINCIPIOS BASE DEL PROCEDIMIENTO	4
5. CONSIDERACIONES GENERALES	5
MARCO CONCEPTUAL DEL ACOSO LABORAL	6
9. DISTINCIONES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	9
10. MARCO CONCEPTUAL DEL ACOSO SEXUAL	9
11. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL	10
13. ACOSO AMBIENTAL Y CHANTAJE SEXUAL	12
14. TIPOS DE ACOSO SEXUAL	12
15. ASPECTOS COMUNES A AMBOS TIPOS DE ACOSO (LABORAL Y SEXUAL)	13
16. MARCO NORMATIVO	14
17. RESPONSABLES EN EL PROCESO	15
22. ORIENTACIÓN DE DENUNCIA	16
23. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	17
24. RESPONSABILIDAD EN LA DENUNCIA INFUNDADA Y/O FRAUDULENTO	17
25. FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA	17
26. CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	19
27. REQUISITOS OBLIGATORIOS DE DENUNCIA	19
28. EXCEPCIÓN DE RESERVA	20
LA DENUNCIA	20
30. INICIO DE PROCESO INVESTIGATIVO	20
31. NOTIFICACIÓN AL DENUNCIANTE	21
32. NOTIFICACIÓN AL DENUNCIADO/A	21
33. INVESTIGACIÓN	21
35. MEDIDAS DE RESGUARDO	22
36. DESIGNACIÓN DE INVESTIGADORA	23
37. ENTREVISTAS	23
38. RECOLECCIÓN DE EVIDENCIA	24
39. INFORME DE INVESTIGACIÓN	24
40. SANCIONES Y/O MEDIDAS	24
41. APOYO A LAS VÍCTIMAS/CONVENIO 190 OIT	25
42. PREVENCIÓN Y EDUCACIÓN	26
43. REVISIÓN CONTINUA	26

INTRODUCCIÓN

Como organización hemos asumido el compromiso de brindar condiciones para que todas las personas que trabajan en la Empresa Portuaria Puerto Montt se sientan seguras y protegidas. Creemos que debemos acompañar a la sociedad en su evolución y al mismo tiempo, continuar generando valor a través de la gran diversidad de colaboradores/as con quienes contamos. En este contexto, la presente política tiene como objetivo consolidar un modelo de gestión operativo de excelencia bajo una premisa de seguridad integral, que permita que cada persona interna acceda de forma rápida, eficiente y confidencial a realizar denuncias si se ven vulnerados sus derechos, para ello la Empresa Portuaria Puerto Montt, dispone de un canal de denuncias a través de la página web www.empormontt.cl.

Entendemos la diversidad como una ventaja en la gestión de las distintas áreas de negocios, ya que justamente lo que diferencia a cada uno de nuestros/as trabajadores/as es lo que hace particular y especial su contribución. Esto nos permite conformar equipos más exigentes y preparados para conducir nuestros procesos hacia la modernización y la mejora continua.

1. OBJETIVO

El objetivo del presente procedimiento de acoso laboral y sexual es prevenir, identificar y abordar casos de acoso en el entorno laboral. Proporcionar pautas claras para la denuncia, investigación y resolución de casos, estableciendo consecuencias y promoviendo la sensibilización, capacitación, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. En resumen, busca garantizar un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de acoso.

2. ALCANCE

Aplica a todos/as los/as empleados/as de La Empresa Portuaria Puerto Montt, independiente de su situación contractual y colaboradores externalizados que tengan relación diaria con equipo de Empormontt, considerando todas las dependencias donde la empresa posee participación desarrollando sus funciones.

3. ROLES Y DEFINICIONES DEL PROCEDIMIENTO

Para conocer los roles y definiciones fundamentales de este procedimiento se hace necesario aclarar ciertos conceptos

Victima: Es la persona sobre la que recae la acción de acoso laboral y/o sexual o violencia organizacional (De acuerdo con consideraciones generales).

Denunciante: Corresponde a la persona que pone en conocimiento de la gerencia general, profesionales designados o receptores de denuncia, todo hecho constitutivo de acoso laboral

Empresa Portuaria Puerto Montt Gerencia de Administración y Finanzas

y/o sexual o violencia organizacional, sea esta, la víctima que ha decidido presentar la denuncia o bien, un tercero que este en conocimiento de la situación y la hay denunciado.

Denunciado/a: Persona cuya presunta acción u omisión es objetivo de la denuncia.

Denuncia: Requerimiento formal ingresado en la Empresa, adjuntos y respaldos, siempre que cumplan todos los requisitos de denuncia descritos en el presente manual

Receptor/as de denuncia: Personas que reciben la denuncia y que son las encargadas de orientar al denunciante acerca del marco normativo de acoso laboral y sexual, las características que debe tener una denuncia para ser considerada como fundada y en general como se debe proceder de acuerdo con el presente procedimiento. Para ello el receptor/a de denuncia tendrá que poseer capacitación en aspectos ligados al acoso laboral y/o sexual. El rol estricto que debe cumplir debe ser en base los principios del presente procedimiento, en particular el de confidencialidad e imparcialidad, ya que SU ROL ES SOLO INFORMATIVO PARA QUIEN BUSCA ASESORÍA Y NO DEBE GENERAR JUICIOS DE NINGUN TIPO, NI DIVULGAR LA INFORMACIÓN DE LA QUE SE PUEDA TOMAR CONOCIMIENTO. No es función del receptor/a decidir si se debe o no presentar una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.

Autoridad: Gerente General de la empresa, quien posee las competencias y autoridad, con las atribuciones para resolver la(s) denuncia(s) presentada(s) y en quien radica la facultad disciplinaria o sancionadora. La denuncia debe estar dirigida hacia él/ella. En caso de que el denunciado sea el Gerente General, la autoridad será el Presidente del Directorio.

Responsabilidad: Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que este procedimiento involucra. Por ello, tendrá que realizar esta denuncia con la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencias u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

4. PRINCIPIOS BASE DEL PROCEDIMIENTO

Respeto a la dignidad personal: El presente documento busca la protección del bien jurídico de la dignidad de las personas, considerando que son actos completamente opuestos a ella el acoso laboral y sexual.

Confidencialidad: El presente procedimiento interno de denuncia incorpora como base fundamental el resguardo de la información entregada por el denunciante a través de la formalización de la denuncia, así como también la información que pueda compartir la víctima o denunciante al momento de solicitar orientación para realizar la denuncia.

Celeridad: Este procedimiento deberá orientarse al pronto cumplimiento de los plazos

estipulados, procurando una pronta respuesta por parte de la administración ante denuncias.

Imparcialidad: La persona encargada de recibir denuncia y de orientar en ella misma al denunciante o víctima por ningún motivo debe involucrarse en la información que entrega la persona, para no tomar parte tanto de denunciante como denunciado. Al mismo tiempo, se debe evitar todo tipo de sesgos, conductas discriminatorias y estigmatizadoras.

Principio de Debido Proceso: Observancia y sometimiento a las reglas o procedimiento que garantice los derechos tanto de denunciante como del denunciado, respetando ritualidades mínimas de los procesos, desde la interposición de la denuncia hasta su total conclusión, sea por desistimiento de esta, por tenerse por no presentada, o por la total tramitación del proceso disciplinario ordenado a instruir por la administración.

5. CONSIDERACIONES GENERALES

La **violencia organizacional** en el ámbito laboral se manifiesta cuando se emplea el maltrato y el acoso como herramientas para controlar, humillar o intimidar a los trabajadores. Este fenómeno abarca diversas formas de agresión, como la verbal, psicológica o incluso física, que pueden afectar gravemente la integridad emocional y física de los empleados.

Bajo este concepto se pueden incorporar terminologías como “mobbing” (Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mobbing es toda aquella acción verbal o psicológica puesta en práctica sistemática y persistentemente para humillar, ofender o amedrentar a una persona en el entorno laboral), acoso laboral, acoso sexual, “psicoterror” (patrón persistente de comportamientos hostiles, abusivos o humillantes que tienen lugar en el entorno laboral y que están dirigidos sistemáticamente hacia un empleado. Este tipo de conducta va más allá de las discrepancias normales en el trabajo y puede incluir insultos verbales, marginación, difamación, amenazas, sabotaje laboral y otras tácticas destinadas a desestabilizar emocionalmente a la víctima, llegando incluso a que esta abandone la organización por ello. El psicoterror laboral no solo afecta la salud mental y emocional de la persona afectada, sino que también puede tener consecuencias negativas para el clima laboral general y la productividad de la organización).

Un elemento crucial en este contexto es la asimetría de poder, donde ciertos individuos o grupos dentro de la empresa poseen un grado significativamente mayor de autoridad, influencia o recursos, lo que les permite ejercer un control desproporcionado sobre otros. Esta desigualdad de poder puede ser explotada para perpetrar actos de maltrato y acoso, creando un ambiente laboral tóxico que socava la confianza, la productividad y el bienestar de los trabajadores. La identificación y denuncia de estos comportamientos son fundamentales para promover un entorno laboral seguro, respetuoso y equitativo en la empresa portuaria.

Todas estas terminologías tienen como patrón común la manifestación de conductas abusivas, especialmente comportamiento, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan

atentar contra la dignidad e integridad física y psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

MARCO CONCEPTUAL DEL ACOSO LABORAL

6. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

El Acoso Laboral, de acuerdo a la Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, se define: *“es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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”.*

7. TIPOS DE ACOSO LABORAL

El Acoso Laboral se puede dar en varios sentidos:

- Sentido Vertical Ascendente: Es aquella que se presenta desde los subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, solo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- Sentido Vertical Descendente: Desde la jefatura a un subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el /la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse de una persona que ha sido abandonada, aislada y/o estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
- Sentido Horizontal: Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos los que cometen hostigamiento.

8. EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Existen variadas formas de conductas abusivas, por ejemplo:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando ésta sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se conocen son inalcanzables e imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en el tiempo que se ha destinado para ello.

- 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.
- Tratar de manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra el/ella, con vistas a estigmatizarle entre otros/as compañeros/as o jefes/as.
- 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 profesionalismo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él o ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizando o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Desagregar a una persona del grupo de compañeros de trabajo, para que sus pares lo vean como desigual, destituyéndolo de donde preste sus labores a un lugar de menor calidad laboral.

Acoso Laboral:

1. **Amenazas y Agresiones Físicas:** Amenazas verbales o físicas que generan miedo o inseguridad en el lugar de trabajo.

Empresa Portuaria Puerto Montt Gerencia de Administración y Finanzas

2. **Discriminación Evidente:** Tratar a un empleado/a de manera discriminatoria basándose en su raza, género, orientación sexual, religión u otras características protegidas.
3. **Sabotaje Profesional:** Acciones destinadas a sabotear el desempeño laboral de un empleado/a, como ocultar información necesaria para realizar el trabajo.
4. **Intimidación Persistente:** Comportamiento intimidatorio constante que crea un ambiente laboral hostil y afecta la salud mental de los empleados/a.
5. **Exclusión Social:** Excluir deliberadamente a un empleado/a de actividades sociales o profesionales, contribuyendo a su aislamiento en el trabajo.
6. **Difamación:** Difundir información falsa o difamatoria sobre un empleado/a con el propósito de dañar su reputación profesional.

Con el objeto de garantizar un ambiente laboral digno y de respeto mutuo entre los trabajadores, se consideran como normas básicas lo siguiente:

1. Ningún trabajador de la Empresa podrá ejercer hostigamiento verbal, como insultos, burlas, comentarios ofensivos o humillantes dirigidos a un individuo en el entorno laboral de la empresa.
2. Ningún trabajador de la Empresa podrá efectuar, respecto de otro, aislamiento social, excluir a una persona deliberadamente de las actividades sociales o profesionales que desarrolle la empresa.
3. Ningún trabajador de la Empresa podrá ejercer sabotaje laboral, esto entendido como acciones destinadas a perjudicar el desempeño laboral de una persona, como además, ocultar información, dañar equipos o boicotear proyectos, actividades o tareas que lleve a cabo algún/a trabajador/a
4. Ningún trabajador de la Empresa podrá manipular información a su conveniencia, ni propagar rumores falsos, difamación para dañar la reputación profesional de una persona. Ni divulgar información falsa con el objetivo de perjudicar su reputación.
5. Ningún trabajador/a de la Empresa podrá abusar de su poder, hacer uso indebido de la autoridad o posición jerárquica para controlar o perjudicar a un subordinado. Asignar a una persona más tareas que no puede manejar, con la intención de crear estrés, agotamiento o fracaso. Realizar amenazas de despido a trabajadores/as sin una justificación válida como forma de presión o manipulación.
6. Ningún trabajador/a de la Empresa podrá ignorar o minimizar contribuciones de otro/a

trabajador/a de manera deliberada o minimizar su importancia, como también su aporte a la empresa.

7. Todo trabajador/a que se sienta acosado/a u observe alguna o algunas de estas formas de acoso dentro de la Empresa, se le recomienda realizar la denuncia a través del canal correspondiente y descrito anteriormente.

Los ejemplos anteriormente expuestos no son taxativos ni excluyentes al momento de analizar su corresponden a conductas de violencia organizacional.

9. DISTINCIONES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El acoso laboral suele presentarse como violencia psicológica, y desde una perspectiva de género habría que distinguir el acoso por razón de sexo y acoso sexual.

- Acoso por razón de sexo: Conducta persistente contra una persona por razón de sexo con ocasión del acceso al trabajo, la promoción en el lugar de trabajo, el empleo o formación, que tiene como propósito o produce el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Un caso específico es el acoso por razón del **embarazo o maternidad**.

10. MARCO CONCEPTUAL DEL ACOSO SEXUAL

De acuerdo con lo descrito por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual, “es una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de las mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe”.

Este fenómeno social puede ser sufrido por mujeres y hombres, aunque según datos afecta mayormente a mujeres, se debe considerar además que este puede generarse de mujer hacia hombre, o incluso entre personas del mismo sexo. Lo anterior se considera en nuestra legislación, ya que se refiere a la acción realizada por una “persona”.

La misma conducta puede darse entre pares y subalternos. Sin embargo cuando ello ocurre es debido a que existe dependencia o la víctima es inferior jerárquicamente al acosador, mostrando la clara relación de poder que existe de por medio.

El acoso sexual puede tener consecuencias y efectos a nivel psíquico y físico como: Estrés, ansiedad, depresión, ira, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, ulcera entre otros. Al mismo tiempo pueden existir efectos sociales como: ausentismo, despido del trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad, o fin de la carrera laboral.

11. DEFINICION DE ACOSO SEXUAL

El Acoso Sexual, según la Ley N° 20.005 define: “Toda conducta de connotación sexual no consentida que afecte la dignidad de las personas y cree un ambiente intimidatorio, hostil o humillante”.

De lo anterior se desprenden elementos que deben estar presentes para la configuración de acoso sexual, los cuales son:

1. Una conducta indebida.
2. Realizada por una persona.

Esto significa que el acoso sexual sancionado por nuestra legislación incluye no solo el acoso de un hombre hacia a una mujer, sino que también situación contraria o, incluso, entre personas del mismo sexo.

3. Por cualquier medio.

Este aspecto de la definición implica que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamiento o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosados sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido: acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico, o invitaciones impropias e insinuaciones. Incluye, en este sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas personales, exhibición de fotografías, etc.

4. Requerimiento de carácter sexual.

Aun estando presentes los demás aspectos nombrados, si el requerimiento no es de carácter sexual, no constituirá acoso de este tipo.

5. Sin consentimiento.

Cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta libremente por su propia voluntad no puede después alegar acoso sexual; es decir, la falta de consentimiento es determinante para configurar acoso sexual.

6. 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.

12. OTROS ASPECTOS IDENTIFICADOS COMO ACOSO SEXUAL

1. **Toqueteo No Deseado:** Contacto físico no solicitado o no deseado, como tocar, abrazar o acariciar, que crea incomodidad en la víctima.
2. **Comentarios o Insinuaciones Sexuales:** Comentarios ofensivos de naturaleza sexual, chistes inapropiados o insinuaciones que crean un ambiente incómodo.
3. **Solicitud de Favores Sexuales:** Pedir favores sexuales a cambio de beneficios laborales o amenazar con consecuencias negativas si se rechaza la solicitud.
4. **Exhibicionismo:** Mostrar material sexualmente explícito, imágenes o comportamientos indecentes en el lugar de trabajo.
5. **Acecho Sexual:** Perseguir persistentemente a un compañero/a de trabajo con avances sexuales no deseados, ya sea físicamente o a través de medios electrónicos.
6. **Creación de un Ambiente Hostil:** Crear un ambiente de trabajo hostil basado en comentarios, gestos o comportamientos de naturaleza sexual que afectan negativamente a los empleados/as.

El acoso sexual es una conducta ilícita que atenta en contra de la dignidad de la persona y que perjudica la convivencia al interior de la Empresa.

Con el objeto de garantizar un ambiente laboral digno y de respeto mutuo entre los trabajadores, se consideran como normas básicas al interior de la Empresa los siguientes elementos:

1. Ningún trabajador de la Empresa podrá hacer observaciones, comentarios, bromas o insinuaciones ofensivas respecto del sexo o inclinación sexual de una persona, sea ésta otro trabajador de la Empresa, postulante a ella, proveedor o cliente.
2. Ningún trabajador de la Empresa podrá efectuar, respecto de otro, conductas físicas ofensivas, tales como gestos o contacto físico que afecte o pueda afectar el ámbito de la intimidad o pudor de otro trabajador, cualquiera sea el género, sexo o inclinación sexual de las personas involucradas.
3. Ningún trabajador de la Empresa podrá exhibir imágenes, dibujos, fotografías o impresos obscenos u otras comunicaciones ofensivas para otros trabajadores, incluidas las enviadas por correo electrónico.
4. Ningún trabajador de la Empresa podrá proferir amenazas de represalias porque un trabajador/a se ha negado a responder a las solicitudes para obtener favores sexuales o

por informar respecto de las conductas antes descritas.

5. Ningún trabajador/a que en función de su cargo tenga bajo su supervisión a otro u otros trabajadores podrá, en ninguna circunstancia, sugerir o comentar que su situación laboral o promoción se verá afectada si la persona entabla o se niega a entablar una relación personal con él o ella.
6. Todo trabajador/a que se sienta acosado/a u observe alguna o algunas de estas formas de acoso dentro de la Empresa, se le recomienda realizar la denuncia a través del canal correspondiente (anexo, procedimiento canal de denuncia).

Los ejemplos anteriormente expuestos no son taxativos ni excluyentes al momento de analizar su corresponden a conductas de violencia organizacional.

13. ACOSO AMBIENTAL Y CHANTAJE SEXUAL

Para tener en cuenta para contextualizar el acoso sexual los dos siguientes términos:

- **El acoso ambiental:** Cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o trabajadora.
- **El chantaje sexual:** Cuando un sujeto activo del acoso condiciona el acceso al empleo, una condición laboral, desarrollo de puesto de trabajo o la continuidad del empleo a la realización de un acto de contenido sexual. Esta forma de acoso sexual se vincula directamente con el abuso de autoridad.

No se debe confundir acoso sexual con abuso sexual, ya que el último es un delito que puede ir o no acompañado de acoso. En el existe una situación de abuso sexual, la persona debe hacer la denuncia en alguno de los Tribunales de Justicia, ya que es castigada penalmente, Código Penal Art N° 366 Ter, ahí se señala:

“se entenderá por acción sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado a los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no haya contacto corporal con ella”.

14. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

- a) **Acoso Horizontal:** Conducta abusiva entre compañeros/ras de trabajo.
- b) **Acoso Jerárquico:** Conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. Este tipo de acoso es el más frecuente que el acoso entre colegas de un mismo nivel jerárquico. No es necesario que la persona acosadora sea jefa directa de la persona acosada, sino que

basta con que tenga alguna autoridad sobre ella. El acoso sexual por parte de sujetos que tienen jefatura puede ser la razón desencadenante, generalmente oculta, de que empleados – usualmente empleadas valiosas – abandonen o pierdan su puesto de trabajo, incluso cuando hayan dado muestra de un excelente desempeño.

También puede haber casos de acoso sexual de una persona de rango inferior hacia la persona que tiene cargo superior.

15. ASPECTOS COMUNES A AMBOS TIPOS DE ACOSO (LABORAL Y SEXUAL)

Ejemplos de daño o atentado contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica de una persona son los siguientes:

Víctima de acoso va perdiendo gradualmente la motivación y la confianza en sí misma, a consecuencia de lo cual, se ven afectados diferentes aspectos de su vida. Entra en un tipo de estrés creciente que va minándola físicamente y que termina haciéndose crónico e inespecífico, dando lugar a multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas, que suelen conducir a la baja laboral, incapacidad temporal o incluso incapacitación permanente.

La calidad del trabajo y la eficacia del trabajador/a se ven alteradas a la baja, proporcionando de ese modo nuevos argumentos al acosador para seguir justificando su agresión a la víctima e incrementando perversamente la percepción pública de que se trata de un castigo merecido por parte de esta.

El trabajador afectado sufre alteraciones emocionales y de personalidad que repercuten en sus esfuerzos de relaciones sociales y familiares, generando problemas de relaciones sociales y de pareja. La proyección de su frustración e indefensión en el núcleo familiar y social cercano tienen los siguientes efectos:

- Agresividad con la familia, desencadenada por la frustración que genera el hostigamiento (a veces se traduce en violencia doméstica con los hijos o el /la cónyuge).
- Aumento de conflictividad en el ambiente laboral (tensión, incidentes, discusiones continuas)
- Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares de falta de rendimiento.
- Retraimiento de la víctima con sus familiares y amigos.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte de las personas de su entorno, causado por los síntomas del estrés postraumático y de la obsesión de la víctima por su acoso.
- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente (legal o

psicológicamente) al acoso.

- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente (legal o psicológicamente) al acoso.
- Estigmatización social en los sectores de la actividad laboral próximos, eliminando la capacidad de encontrar un nuevo trabajo de la víctima.

16. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de la República de Chile: Artículo 19º número 1º, establece: “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”; número 2º, establece: “La igualdad ante la ley”; número 3º, establece: “La igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos”.
- Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 20.607 que modifica el código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Convenio sobre violencia y el acoso N° 190 del 2019 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Política de Género y Equidad Salarial de la Empresa Portuaria Puerto Montt.
- Política de Derechos Humanos de la Empresa Portuaria Puerto Montt.
- Ley 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación. Artículo 2: “Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, “se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.
- Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en los ministerios y servicios.

Empresa Portuaria Puerto Montt Gerencia de Administración y Finanzas

- Artículo 5 del Código del Trabajo: Establece el respeto a las garantías constitucionales de las y los trabajadores, en especial el derecho a la intimidad, vida privada y honra.
- Artículo 62 bis del Código del Trabajo: Considera el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que prestan un mismo trabajo.
- Artículo 154 del Código del Trabajo: Establece la obligación de incorporar en el Reglamento Interno: el procedimiento de denuncia y sanciones en caso de acoso sexual.
- Artículo 154 bis del Código del Trabajo: Se establece la obligación de mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador.
- Artículo 160 del Código del Trabajo: Se establece como causal de término de contrato las conductas de acoso sexual y acoso laboral.
- Artículo 184 bis del Código del Trabajo: Se establece el derecho de la o el trabajador a interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo, cuando por motivos razonables, considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o salud.
- Artículos 211-A al 211-E del Código del Trabajo: Se regula el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual en los lugares de trabajo.
- Resolución 1448 Exenta que actualiza protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo y deja sin efecto la Resolución N° 1.433 exenta, de 2017, del Ministerio de Salud.
- La Circular N°3709 de 09.11.2022 sobre Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo que considera, como elemento principal, el reemplazo del instrumento SUSESO-ISTAS 21 por el nuevo Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM SUSESO).

PROCESO DE DENUNCIA

17. RESPONSABLES EN EL PROCESO

18. RECEPTORES DE DENUNCIA

Las denuncias serán ingresadas a través del canal de denuncias (www.empormontt.cl) y luego recepcionado por el o la **Asesor/a Jurídic/a y el o la Auditor/a Interno/a**, ambos pertenecientes a nuestra empresa.

Es importante señalar, que si una jefatura recibe una denuncia de acoso de manera formal o

informal, se encuentra obligado a derivar a la persona denunciante a llevar a cabo su denuncia de manera formal en los canales dispuestos.

19. ADMINISTRACIÓN

Posterior a la recepción de la denuncia por parte del o la **Asesor/a Jurídica y el o la Auditor/a Interno/a**, es entregada al Gerente General de la empresa quien analizará el caso en conjunto con Comité Consultivo, quien además tendrá acceso esta información. **Esto último siempre y cuando la denuncia sea realizada contra cualquier trabajador y trabajadora de la empresa.**

20. COMITÉ CONSULTIVO

Luego de recibida la denuncia por parte del Gerente General, este puede citar a Comité Consultivo, el cual tiene como objetivo apoyar, asesorar jurídica y técnicamente al Gerente General al momento de la evaluación previa antes de iniciar un proceso de investigación.

El Comité estará constituido por:

- **Gerente General**
- **Receptor de denuncias (uno/a de ellos/ellas)**
- **Abogada externa (para asegurar cuota de género)**

En caso de que el denunciado/a sea uno/a de los participantes del Comité (a excepción del Gerente General), este tendrá que ser reemplazado de la siguiente manera:

- **Receptor de denuncias:** Puede ser reemplazado por el segundo receptor designado.

21. PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Si la **denuncia es contra el Gerente General de la empresa**, los receptores de denuncia deberán realizar la entrega de los antecedentes al Presidente del Directorio de la Empresa, **quien tomará conocimiento y evaluará** el inicio de un proceso investigativo por su parte de acuerdo con cómo lo estimen. Esto podrá ser a través de asesoría externa experta que resuelva su hubo situaciones de acoso laboral y sexual.

22. ORIENTACIÓN DE DENUNCIA

Con el objeto de entregar información y directrices al denunciante o víctima, acerca de cómo realizar la denuncia, se establece a los trabajadores designados para tales efectos son los **Receptores de Denuncias**, quienes comunicaran y aportaran información al requirente, en los siguientes ámbitos:

- Marco legal del acoso laboral y acoso sexual según corresponda.
- Explicar el funcionamiento del procedimiento interno.
- Explicar que características debe tener una denuncia para que sea admisible por parte de la autoridad.

El denunciante, o víctima puede solicitar la señalada orientación, según su voluntad, de manera de tener un conocimiento cabal del presente procedimiento.

23. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Con la finalidad de garantizar a sus trabajadores/as el desempeño de sus funciones en un ambiente laboral digno y de respeto mutuo, la Empresa establece en el presente documento con las acciones que deben llevarse a cabo para la realización de denuncias en Acoso Laboral y Sexual ejercido en el ámbito de las relaciones laborales sean confidenciales, rápidas, imparciales, la responsabilidad, el debido proceso y las acciones sancionatorias que sean aplicables.

24. RESPONSABILIDAD EN LA DENUNCIA INFUNDADA Y/O FRAUDULENTA

Los/las trabajadores/as, serán responsables del adecuado uso de la denuncia por acoso laboral y sexual, procurando atender a la gravedad de los actos y a las circunstancias que rodean a quienes resulten involucrados, de manera de evitar ocasionar perjuicios injustificados a trabajadores/as que pudiesen ser objeto de denuncias infundadas o fraudulentas.

Si se llegase a desarrollar alguna denuncia con estas características, se aplicarán las sanciones que se estimen y se notificará la situación a la Dirección del Trabajo. La denuncia deberá ser formulada por escrito por el denunciante en la plataforma www.empormontt.cl, dirigida a la autoridad correspondiente y competente.

Es clave indicar que si la víctima solicita orientación, el/la o los/las receptores de denuncia no deberán incidir en el contenido de la denuncia, ni generar informes relacionados con el contenido de la denuncia, ni estar necesariamente, en conocimiento de esta. Su rol de canalizador de la denuncia dirigida a la autoridad correspondiente y de orientar respecto al marco normativo, conceptual y de procedimiento aplicable al caso.

25. FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

La identificación y detección de denuncia es de responsabilidad de todos/as los/las trabajadores/as de la Empresa Portuaria Puerto Montt. Los/las trabajadores/as que sufran o conozcan hechos constitutivos de acoso laboral tienen derechos a denunciarlos, esto de acuerdo con los siguientes canales:

Empresa Portuaria Puerto Montt Gerencia de Administración y Finanzas

Presencial: Se podrá ingresar la denuncia de manera física a través de Secretaría de Gerencia en sobre reservado (sellado y cerrado) con los antecedentes adjuntos a carta, la cual debe ser entregada en dos copias, quedando una en poder de la Empresa y otra en poder del denunciante, con el respectivo registro de recibo del documento, timbrado por Secretaria de Gerencia y fechado el mismo día. Posteriormente se hará llegar los antecedentes a los receptores de denuncia. **Todo lo anterior garantizando el principio de confidencialidad.**

Electrónica: Se podrá ingresar la denuncia de manera digital o electrónica a través de la página www.empormontt.cl, específicamente en el banner denominado “DENUNCIAS”, siguiendo las instrucciones que ahí se indican.

Para ingreso se deberá hacer clic en el banner visualizado en imagen:



Luego hacer clic en nueva denuncia:



Si desea ingresar su denuncia por primera vez, por favor ingrese a continuación:

Para realizar el seguimiento de una denuncia, complete los campos a continuación:

NUEVA DENUNCIA

Código

Clave

VER DENUNCIA

Al ingresar la denuncia debe indicar expresamente que se trata de **información confidencial**.

Puede ser ingresada por la víctima o denunciante.

Los receptores de denuncia deberán velar por que su curso y tramitación se efectúe a través de los canales correspondientes, resguardando confidencialidad.

Serán comprobantes de entrega de antecedentes por parte del denunciante para ambos casos (presencial y electrónica) los siguientes registros:

Presencial: Carta o copia de ella con timbre de Secretaría de Gerencia, indicando en ella la fecha y hora de ingreso.

Electrónica: Comprobante de ingreso con “Código” que entrega el mismo Canal de Denuncia.

26. CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS

Se tendrá que desarrollar seguimiento y evaluación de los plazos legales y de cumplimiento del presente procedimiento. Esto será realizado por Planificación y Control de Gestión. Lo anterior en las etapas de respuesta y proceso de investigación si lo hubiere.

27. REQUISITOS OBLIGATORIOS DE DENUNCIA

Los requisitos obligatorios que debe cumplir la denuncia son:

- a) Identificación (nombre y Rut) y domicilio del/la denunciante.
- b) Detalle escrito y narrado de circunstancia de los hechos, como las fechas estimadas de los sucesos.
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieren noticias de ellos, en cuanto le constare al denunciante.

- d) Acompañar antecedentes y documentos como adjuntos que sirvan como respaldo del requerimiento, cuando ello sea posible.

El/la denunciante podrá adjuntar todo tipo de elemento constitutivo de prueba con que cuente y que sustente su denuncia.

Podrá incluirse en la denuncia también, una nómina de testigos que podrían prestar declaración en caso de que se instruya un proceso de investigación, de manera de facilitar el proceso para la abogada investigadora experta.

Los antecedentes indicados anteriormente serán considerados elementos suficientes para establecer admisibilidad, entendiéndose admisible que la denuncia contiene los elementos básicos para identificar a las partes involucradas, los hechos presuntos de acoso laboral y/o sexual y las formalidades de la denuncia y cualquier otro elemento exigido como obligatorio en el proceso de denuncia.

28. EXCEPCIÓN DE RESERVA

A manera excepcional, la denuncia puede expresar necesidad de mantener reserva de la identidad de su parte o los hechos que integran la denuncia y podrá emitirse la identificación del /la denunciante cuando existan circunstancias graves que así lo justifiquen, debiendo expresarse en la denuncia tales motivos y descrito de la forma más prolija posible como podría verse afectada la situación laboral del /la denunciante al realizar este procedimiento.

LA DENUNCIA

29. RECEPCIÓN

Ingresada la denuncia, los receptores recopilarán los antecedentes entregados por el/la denunciante, con el objetivo de analizar si se cuenta con los elementos obligatorios anteriormente descritos, o de lo contrario si esta corresponde a denuncia de **excepción de reserva**. Si esta cumple con los requerimientos necesarios, es entregada a Gerente General para su revisión y análisis junto a Comité Consultivo.

30. INICIO DE PROCESO INVESTIGATIVO

Luego de revisado los antecedentes por parte del Comité Consultivo se da inicio al proceso investigativo, el cual debe ser sancionado a través de Acto Administrativo declarado por la Empresa y el Gerente General, para ello se deberán iniciar algunas notificaciones que informen el inicio del proceso:

31. NOTIFICACIÓN AL DENUNCIANTE

- **Notificación de manera presencial:** Si el/la trabajador/a se encuentra presencialmente al momento del inicio de la investigación, se debe notificar de manera personal por parte de uno de los receptores de denuncia. En caso excepcional y por fuerza mayor será algún integrante del Comité Consultivo quien realice esta notificación, entregando copia del Acto Administrativo que da inicio formal a la investigación, registrando además, su recibo conforme como respaldo del proceso.
- **Notificación por carta certificada:** Si el/la denunciante no se encuentra en dependencias se notificará a través de carta certificada al domicilio registrado en la Empresa, en ella se debe adjuntar el Acto Administrativo que da inicio al proceso de investigación.

32. NOTIFICACIÓN AL DENUNCIADO/A

- **Notificación de manera presencial:** Si el/la denunciante se encuentra presencialmente al momento del inicio de la investigación, se debe notificar de manera personal por parte de uno de los receptores de denuncia, en caso excepcional y por fuerza mayor, será algún integrante del Comité Consultivo quien realice esta notificación, entregando copia del Acto Administrativo que da inicio formal a la investigación, registrando además su recibo conforme como respaldo del proceso.
- **Notificación por carta certificada:** Si el denunciado/a no se encuentra en dependencias se notificará a través de carta certificada al domicilio registrado en la Empresa, en ella se debe adjuntar el Acto Administrativo que da inicio al proceso de investigación.

Una vez recibida la denuncia habrá un plazo máximo de 5 días corridos para notificar del inicio del proceso a las partes.

33. INVESTIGACIÓN

Recibida la denuncia, la Empresa llevará a cabo una investigación interna de los hechos, en un plazo no superior a **30 días hábiles**, la empresa debe informar tanto al denunciante como al denunciado las resoluciones de esta investigación (acto con inicio de investigación, designación de abogada investigadora externa, aplicación de medidas y/o sanciones derivadas del Informe Final o de Cierre), de ser constitutivo de delito remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva e informará de ello al denunciante por escrito.

34. CONSIDERACIONES

Todas las personas que trabajan en Empormontt, que consideren algún grado de afectación por prácticas de acoso sexual en su contra, tienen derecho a denunciarlas.

Si la persona afectada lo determina, podrá realizar la denuncia en la Inspección del Trabajo. Cabe señalar de lo anterior, que realizar la denuncia en dicha institución pública priva de realizar la denuncia en la Empresa.

35. MEDIDAS DE RESGUARDO

La Empresa deberá tomar alguna de las siguientes medidas de resguardo respecto de los involucrados/as, especialmente a favor del/la denunciante, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo con el propósito de evitar que sigan ocurriendo actos ilícitos, esto según corresponda, considerando las características del trabajo:

1. Separación de los espacios físicos.
2. Redistribución de turnos y del tiempo de la jornada de trabajo.
3. Distanciamiento de lugares de trabajo.
4. Cambio de jefatura o dependencia.
5. Aquellas que tiendan a evitar los hechos y circunstancias que fundan la denuncia de acoso sexual y Laboral.

Ante todo, siempre se deberá resguardar el respeto al denunciante y al denunciado.

Presunción de inocencia de la que goza, principalmente el denunciado. Derecho que tienen todas las personas, a que se considere, a priori, que ellas actúan de acuerdo con la recta razón. Esta presunción forma parte del bloque constitucional de derechos, porque está asegurado y garantizado en la convención americana de Derechos Humanos y en el pacto Institucional de Derecho Civiles y Políticos.

La adopción de este tipo de medidas será debidamente informada a los/las trabajadores/as involucrados/as, y tendrá en especial consideración el deber de la Empresa de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores/as, de conformidad al artículo 184 del Código del Trabajo.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá la adopción de aquellas medidas a la Empresa.

34. PROCESO INVESTIGATIVO

36. DESIGNACIÓN DE INVESTIGADORA

La investigadora será una abogada consultora externa designada por el Gerente General de la Empresa a través de un Acto Administrativo interno (se debe informar a las partes de este acto). Este tendrá que garantizar el desarrollo adecuado del proceso investigativo, imparcialidad y objetividad en su desarrollo, paridad en el Comité Consultivo, considerando fuertemente en su tarea los principios de:

- **Respeto a la dignidad personal**
- **Confidencialidad**
- **Celeridad**
- **Imparcialidad**
- **Principio de Debido Proceso:**

Esta investigadora deberá poseer capacitación y alto conocimiento en aspectos de denuncias por acoso laboral y sexual.

La investigación tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos denunciados y la individualización de los/las responsables, si los hubiere, pudiendo designar como se indica con anterioridad a abogada investigadora experta. Esta investigación deberá concluirse dentro de un plazo de 30 días corridos.

37. ENTREVISTAS

Se llevará a cabo entrevistas privadas con la persona que presenta la denuncia, la persona acusada y cualquier testigo identificado con el objetivo de recabar antecedentes que permitan entregar conclusiones de la denuncia.

La abogada investigadora experta utilizara técnicas para garantizar un ambiente seguro y comprensivo durante las entrevistas, garantizando la privacidad y no revictimización.

Privacidad: Garantizar instancia segura donde las partes puedan entregar su relato o información en general, no exponiendo a uno/a de ellos a malos tratos por parte de terceros. Para ello se debe considerar espacios físicos seguros, que entreguen tranquilidad a todas las partes al momento de interactuar. Además de ello, garantizar la privacidad en el registro de

la información.

No revictimización: Registrar de manera adecuada la información recibida, con el objetivo de no volver a solicitarla. Esto debido a que la revictimización fomenta la aparición de nuevos sentimientos que afectan la estabilidad emocional (angustia, ansiedad, depresión) llevando a la persona a sentirse indefensos ante el conflicto.

38. RECOLECCIÓN DE EVIDENCIA

La abogada investigadora experta solicitará documentos relevantes, respaldos impresos, correos electrónicos, mensajes (cualquier formato), videos o cualquier otro material que pueda respaldar o refutar las alegaciones.

Este proceso es fundamental, ya que se recolectan pruebas que acrediten su existió o no Acoso Laboral o Sexual en el proceso.

39. INFORME DE INVESTIGACIÓN

La abogada investigadora experta deberá elaborar un Informe Final o de Cierre de investigación en que incluirá de manera obligatoria elementos como:

- Antecedentes que fundan el proceso investigativo (Acto Administrativo interno que da inicio al proceso, denuncia entre otros).
- Descripción cronológica acabada de los eventos.
- Declaraciones de las partes involucradas.
- Evidencias recopiladas y respaldos de información. (Si los hubo)
- Conclusiones de la abogada investigadora experta.
- Propuesta resolutive indicando de manera explícita y con fundamentos los dos escenarios, su hubo acoso o de lo contrario si es que no lo hubo.

40. SANCIONES Y/O MEDIDAS

La abogada investigadora experta debe incluir en Informe Final o de Cierre la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado con expresa mención de si, a su juicio, los hechos denunciados constituyen o no una conducta de acoso sexual y/o Laboral, y las medidas y sanciones que se proponen para el caso, las cuales pueden ser:

Empresa Portuaria Puerto Montt Gerencia de Administración y Finanzas

- Despido del trabajador o trabajadora cuando se haya comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización ya que el acoso (sexual y laboral) constituye una causal de despido (Art 160, N° 1).
- Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria (Art 154, N° 10), dependiendo a modo escalar de la gravedad de los hechos (a mayor gravedad mayor porcentaje).
- Amonestación verbal o escrita y registro de esta en la hoja de vida de él o la trabajador/ra.
- Otras acciones disciplinarias como capacitación, cambio de espacio físico, cambio de funciones entre otras.

El Informe Final o de Cierre con las conclusiones a que llegó la Empresa, incluidas las medidas y sanciones propuestas **deberá ser remitido a la Inspección del Trabajo respectiva.**

EN CONFORMIDAD AL MÉRITO DEL INFORME, LA EMPRESA A TRAVÉS DEL GERENTE GENERAL DEBERÁ DENTRO DE LOS SIGUIENTES 15 DÍAS CORRIDOS CONTADOS DESDE LA RECEPCIÓN DE ESTE INFORME FINAL O DE CIERRE DISPONER Y APLICAR LAS MEDIDAS O SANCIONES QUE CORRESPONDAN.

Por otra parte, si la investigación hubiese sido realizada por la Inspección del Trabajo, las conclusiones o las observaciones de ésta, serán puestas en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado.

Asimismo, el/la trabajador/a que hubiese invocado una denuncia falsa con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada, podrá ser objeto de las acciones legales que procedan con el objeto de indemnizar los perjuicios que cause al afectado, sin perjuicio de su eventual responsabilidad criminal.

El Gerente General o quien corresponda, será el responsable de informar a las partes involucradas sobre las acciones tomadas en el proceso, pudiendo apoyarse en este proceso del Comité Consultivo.

41. APOYO A LAS VÍCTIMAS/CONVENIO 190 OIT

Se evaluará el apoyo en el proceso de reparación por situaciones de violencia sexual y laboral a la persona que presenta la denuncia, lo anterior de acuerdo con análisis posterior al cierre de proceso o durante el desarrollo de este.

La empresa a través de Planificación y Control de Gestión deberá reportar mediante informe a la Gerencia el estado actual del proceso investigativo. (la información contenida solo se debe

referir a plazos, avances y otras temáticas que no atenten contra la privacidad del proceso). Lo anterior para cumplir con entrega de información al denunciante y al denunciado/a brindando seguridad en el desarrollo del procedimiento.

42. PREVENCIÓN Y EDUCACIÓN

Debido al cambio cultural y organizacional que significa la implementación de una nueva Política y procedimiento par denuncia en Acoso Laboral y Sexual, el proceso de implementación contara con acciones de capacitación y sensibilización constantes, las cuales tienen como objetivo formar a la dotación y fortalecer sus conocimientos en aspectos de Acoso Laboral y Sexual. Este programa de capacitación y sensibilización será de carácter obligatorio y estará enfocado en la prevención de malas prácticas en esta área.

Se promoverá una cultura de respeto y se fomentará la denuncia de cualquier comportamiento inapropiado en la empresa.

43. REVISIÓN CONTINUA

Se realizará una revisión continua del procedimiento para identificar áreas de mejora en los distintos aspectos que la constituyen.

Se actualizarán las políticas y procedimientos según sea necesario para adaptarse a cambios en la legislación o en las mejores prácticas, idealmente de forma anual.