



Profundamente  
**nuestro**

# PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL



## 1. OBJETIVOS

- Disponer de un procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y/o sexual al interior de la Empresa.
- Garantizar un abordaje integral de las situaciones de violencia laboral en la Empresa.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Dirigido a todo el personal de Salmones Austral, sea personal propio o procedente de empresas prestadoras de servicios, para su conocimiento y estricto cumplimiento.

Este Protocolo se aplicará a toda situación de acoso laboral y/o sexual que se produzca durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- En cualquier dependencia de la Empresa donde las personas realicen sus funciones;
- En eventos, reuniones, viajes, traslados, actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo;
- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo.

## 3. MARCO NORMATIVO

El marco normativo aplicable que fundamenta este Protocolo se detalla en el Anexo 1 del presente documento.

## 4. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Los principios que guían la definición y aplicación de este procedimiento serán los siguientes: Confidencialidad, Imparcialidad, Rapidez, Responsabilidad, Equidad de Género, Debido Proceso, Idoneidad, Colaboración, Legalidad, Presunción de Inocencia y Protección a la Víctima (ver Anexo 2).



## 5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

**a) Denunciante:** Es la persona, ya sea la propia víctima o un tercero, que mediante los conductos establecidos puede revelar una situación cuestionable, inadecuada o de aparente incumplimiento a la normativa interna de la Empresa, relacionada con acciones de acoso laboral y/o sexual.

**b) Víctima:** Es la persona sobre quien recaería la acción.

**c) Denunciado/a:** Es la persona objeto de denuncia.

**d) Receptor de la denuncia:** Es quien recibe la denuncia física o digital, revisa su admisibilidad y canaliza al Comité Investigador. Esta función corresponde al Área de Prevención del Delito de la Empresa.

**e) Comité Investigador:** Comité de profesionales con conocimiento en materia de género y legislación laboral a cargo de la investigación, conformado por personal interno capacitado y un equipo externo de apoyo (ver detalle en 7.2.).

**f) Comité de Ética:** Es responsable de evaluar las medidas sugeridas por el Comité Investigador y determinar sanciones justas y eficaces que operen como medidas disuasivas acordes al nivel de daño provocado, y que no distingan ni discriminen a los involucrados según el estamento o la jerarquía de la persona sindicada como acosadora.

Sus integrantes permanentes son: Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Administración y Finanzas, y, Gerencia de Control y Gestión. Eventualmente, podrán sumarse dos integrantes temporales, elegidos por el Gerente General y el Encargado de Prevención del Delito respectivamente, debiendo tener independencia estructural respecto de los demás miembros del Comité.

### 5.1 Recusación

Con el fin de garantizar la imparcialidad de su actuación, quienes integren el Comité Investigador y el Comité de Ética tendrán la obligación de abstenerse de participar del proceso si concurren en alguna de las siguientes causas de recusación:

- Relación estrecha directa, de parentesco o afinidad;
- Enemistad manifiesta con alguna de las partes involucradas en la denuncia;
- Posible víctima, cómplice u hostilizador.

Solo el/la denunciante y/o víctima y persona denunciada, podrán a su turno, promover una recusación por escrito fundada en las causales descritas, dirigida al Área de Prevención del Delito.

En caso de estimar procedente la inhabilitación de un/a integrante, el Encargado de Prevención del Delito designará a un/a representante.

## 6. MARCO CONCEPTUAL

### 6.1 Acoso sexual: Definición, elementos constitutivos y tipología

#### 6.1.1 Definición

El Art. 2, Inciso 2 del Código del Trabajo define el acoso sexual como “*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*”.

La OIT (2013) considera que habrá acoso sexual cuando concurren los siguientes tres elementos: Un **comportamiento de carácter sexual**, que **no es deseado** y es percibido por la víctima como **un condicionante hostil para su trabajo**.

En relación con la frecuencia, la conducta no requiere de reiteración ni persistencia en el tiempo; por tanto, incluso un único evento puede ser calificado como acoso sexual. Esto es especialmente relevante, en consideración de que quien presuntamente ejerce la conducta de hostigamiento suele permanecer en el entorno laboral, existiendo la posibilidad de reiteración e incluso de afectar a más personas.

#### 6.1.2 Elementos constitutivos

**a) Requerimiento de carácter sexual o conducta de connotación sexual.**

**b) Sin consentimiento, indeseada u ofensiva.** La falta de consentimiento libre, expreso e inequívoco es determinante para configurar el acoso sexual.

**c) Por cualquier medio.** Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones puede realizarse a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (mensajes de texto, correos electrónicos, redes sociales, etc.).

**d) Amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades en el empleo y/o crea un clima laboral hostil u ofensivo.** Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.



### 6.1.3 Tipología

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, considerar las siguientes conductas:

<b>Comportamiento físico de naturaleza sexual:</b>	Contacto físico deliberado y no solicitado (palmaditas, masajes, pellizcos o roces en el cuerpo). Acercamiento físico excesivo e innecesario. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Intento de violación o coacción para las relaciones sexuales.
<b>Conducta verbal de naturaleza sexual:</b>	Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; comentarios o bromas obscenas; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que resulta no deseada.
<b>Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:</b>	Exhibición de fotos, objetos o materiales escritos sexualmente sugestivos o pornográficos, miradas fijas, insistentes y lascivas, silbidos molestos o gestos obscenos.
<b>Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:</b>	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 que denigra, intimida o es físicamente abusiva, incluye: insultos relacionados con el sexo de la persona; comentarios sexuales sobre el aspecto físico, apariencia, cuerpo o uestimenta; difusión de rumores sobre la vida sexual de otras personas; etc.

## 6.2 Acoso Laboral: Definición, características y tipología

### 6.2.1 Definición

La Dirección del Trabajo en el Dictamen 3519/034 de 09/08/2012 define el acoso laboral como *“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”*.

## 6.2.2 Características

- La conducta de acoso laboral es selectiva.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- La agresión, incitación, hostigamiento u omisión es reiterado y persistente.
- Su objetivo suele ser desgastar, humillar o marginar a la víctima.
- De ello resulta mengua o descrédito de su honra, reputación o imagen, o atenta contra su dignidad e integridad física y psicológica.
- Esté presente o no la intencionalidad de dañar, el acoso laboral puede ocasionar ansiedad, estrés, depresión o trastornos psicosomáticos e incluso la renuncia de la víctima.
- Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos.

## 6.2.3 Tipología

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, considerar las siguientes conductas:

- **Gritar, avasallar o insultar a la víctima.**
- **Sobrecargar selectivamente con mucho trabajo; asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables.**
- **Ofrecer tareas excesivamente rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo.**
- **Quitar áreas de responsabilidad clave; disminuir incentivos o bonos injustificadamente.**
- **Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.**
- **Asignar trabajos muy inferiores o muy superiores a las cualificaciones y competencias de la persona.**
- **Tratar de una manera diferente o discriminatoria y/o usar medidas en su contra con vistas a estigmatizarle.**
- **Ignorar, excluir o ningunear, simular su no existencia o no presencia física.**
- **Retener información crucial para su trabajo, facilitar datos erróneos o manipular para inducir a error en su desempeño laboral.**
- **Difamar, extendiendo rumores maliciosos que menoscaban la reputación, imagen o profesionalidad de la víctima.**
- **Ignorar sus esfuerzos, competencias o éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él/ella.**
- **Juzgar de manera continua y ofensiva 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 o denigrar sus ideas o los resultados obtenidos en su trabajo.**
- **Amenazar, provocar, agredir o presionar de manera continua a la víctima.**
- **Animar a otras personas a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.**

#### 6.2.4 Exclusiones

Quedan excluidas como conductas de acoso laboral todos aquellos incidentes aislados o conflictos puntuales entre los/as trabajadores/as, que se presentan en un momento determinado, y que son parte de las relaciones humanas (altercados y ofensas esporádicas).



#### 6.3 Clasificación del acoso sexual y acoso laboral

<b>Vertical descendente:</b>	Desde la jefatura hacia un/a subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la victimario/a tenga más de una víctima, suele tratarse solo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura. En ocasiones, esto ocurre en complicidad con el silencio de sus pares.
<b>Horizontal:</b>	Se da entre pares o grupos de pares.
<b>Vertical ascendente:</b>	Desde subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de poder para acosar, suele ser un grupo de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, solo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
<b>Mixto o complejo:</b>	El acoso comienza como horizontal, pero luego toma conocimiento la jefatura y/o empleador, quienes en vez de proteger a la víctima, dejan que los hechos continúen o incluso se hacen parte de estos.

## 6.4 Similitudes y diferencias entre acoso sexual y acoso laboral

El Art. 2, Inciso 2 del Código del Trabajo señala que “*las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas*”, siendo contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual y el acoso laboral. Según lo inferido en la norma del artículo 184 del citado cuerpo legal, es deber del empleador proteger la salud y seguridad de trabajadoras y trabajadores y, por tanto, tomar medidas eficaces en este ámbito.

Las conductas de acoso laboral y de acoso sexual, debidamente comprobadas, son causal de término de contrato, sin derecho a indemnización, de acuerdo con el número 1 letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo.

Las principales distinciones en relación con la clasificación y regulación del acoso sexual y acoso laboral, son las siguientes:

ACOSO SEXUAL	ACOSO LABORAL
La conducta de hostigamiento puede configurarse con un solo comportamiento.	Agresión y hostigamiento es reiterado y persistente en el tiempo.
Conductas deliberadas y no solicitadas o aceptadas por quien las recibe.	Pueden ser acciones u omisiones.
El Reglamento Interno debe contener procedimiento de denuncia, medidas de resguardo y sanción.	La ley no regula procedimiento mínimo ni menciones específicas en Reglamento Interno.

En el caso del acoso laboral, la legislación no señala reglas aplicables, ni obliga expresamente a consignarlas en el Reglamento Interno, no obstante, la empresa ha adoptado un procedimiento similar para atender tanto las denuncias de acoso sexual como de acoso laboral, en línea con el Código de Ética.

## 7. PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

El siguiente Protocolo ha sido elaborado para facilitar la denuncia de hechos de carácter irregular, especialmente aquellas conductas que contravienen la legislación chilena estableciendo el procedimiento al que se someterán, las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncia por acoso laboral y acoso sexual.

### 7.1 Formalización de la denuncia

Toda persona que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso laboral o acoso sexual por la ley o este Protocolo tiene derecho a denunciarlos. Sin perjuicio de lo anterior, quienes desempeñen cargos de jefatura, tendrán la obligación de denunciar cuando tomen conocimiento de hechos de acoso por el relato de la víctima.

Si la persona denunciante y/o presunta víctima decide formalizar una denuncia, deberá acceder al formulario respectivo a través del **Canal de Denuncias** dispuesto en el portal web de la empresa. Adicionalmente, estará disponible el libro de reclamos y sugerencias en el área de Recursos Humanos. Toda denuncia informada en el libro de reclamos y sugerencias debe ser derivada al Área de Prevención del Delito, encargada de la etapa de recepción de antecedentes y revisión de admisibilidad de cada caso.

Respecto al procedimiento, es un requisito obligatorio que la denuncia sea realizada por escrito (o transcrita si es verbal) y contener al menos los siguientes elementos:

1. Datos de identificación de la persona denunciante y/o la víctima.
2. Narración circunstanciada de los hechos que motivan la denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que estos se produjeron.
3. Individualización de quien hubiere cometido los hechos que motivan la denuncia, y, en caso de que corresponda, de la/s persona/s que presenciaron dichos hechos.
4. Antecedentes que sirvan de fundamento, cuando ello sea posible, por ejemplo, correos electrónicos, audios, videos, testigos, otras denuncias frente al denunciado/a, otros.

La evidencia documental señalada en el punto 4 del párrafo anterior es conveniente, pero no obligatoria para formalizar la denuncia.

Será admisible la denuncia aunque no se presente en el formulario indicado, en tanto contenga los requisitos mínimos a los que se alude.

## 7.2 Recepción de la denuncia

El rol de receptor y revisor de admisibilidad de las denuncias corresponderá al Área de Preuención del Delito. Sus funciones serán las siguientes:

- Registrar denuncias.
- Entregar copia del registro a la persona denunciante.
- Revisar admisibilidad de la denuncia.
- Canalizar denuncia al Comité Investigador.

Las personas a cargo de esta etapa serán responsables de informar a la persona denunciante de las acciones tomadas durante el procedimiento, según el siguiente detalle:

- I. Admisibilidad de la denuncia (plazo no mayor a 5 días hábiles).
- II. Durante la investigación (plazo no mayor a 10 días hábiles desde su recepción).
- III. Finalización del proceso (plazo no mayor a 30 días corridos desde su recepción).

En caso de que la denuncia no cumpla con los antecedentes previamente indicados para ser admisible, el área receptora tendrá la facultad de requerir que se complemente la información o deberá dejar constancia de que se entiende por no presentada, indicando los motivos por los cuales no se admite a tramitación, en un comunicado escrito a la persona denunciante.

En caso de ser admisible, se informará a la persona denunciante de que su denuncia fue acogida, fecha de inicio y plazo máximo de la investigación y persona responsable de la misma.



El Encargado de Preuención del Delito podrá derivar el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la Empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Toda denuncia correctamente realizada en los términos señalados (7.1) deberá ser derivada al Comité Investigador en un plazo máximo de 5 días corridos contados desde su recepción para dar inicio al proceso indagatorio.

El Área de Prevención del Delito mantendrá un registro de las denuncias recibidas, las investigaciones realizadas, las sanciones adoptadas y/o las investigaciones archivadas, según corresponda.

### **7.3 Designación de Comité Investigador**

Para la investigación de las denuncias declaradas como admisibles, se contará con dos tipos de Comité Investigador:

#### **A) Comité Interno**

- Conformado por personal interno del departamento de Recursos Humanos.
- De preferencia, las investigaciones se asignarán a duplas que efectúan sus funciones diarias en dependencias distintas al lugar donde ocurre el hecho denunciado.
- Se solicitará su actuar cuando las denuncias tengan como objeto de investigación personas en cualquier cargo dentro de la organización, a excepción de cargos gerenciales y jefaturas.

#### **B) Comité Externo**

- Conformado por personas externas a la organización.
- Se solicitará su actuar cuando las denuncias tengan como objeto de investigación personas con cargos gerenciales y jefaturas o cuando la denuncia sea recurrente sobre un denunciado.

### **7.4 Acompañamiento a denunciantes y víctimas**

Se evaluará necesidad de apoyo psicológico e informará de alternativas de atención. En caso de ser requerido, se gestionará derivación a través del área de Bienestar a servicios externos en convenio con la Empresa.

### **7.5 Investigación de la denuncia**

Recibida la denuncia, el Comité Investigador tendrá un plazo de **2 días corridos**, contados desde la recepción de esta, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro de este plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas y puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos (ver 8. Derechos de las partes).

Se notificará sobre el inicio de la investigación al encargado de área correspondiente, de quien se espera cooperación para facilitar el desarrollo del proceso.

El proceso de investigación se consignará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por las partes y de las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y toda información recabada durante la investigación tendrá el carácter de confidencial.

## 7.6 Medidas de resguardo

El Comité Investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a jefatura directa y en los casos que sea procedente, disponer de una o varias medidas de resguardo, tales como:

- a) La separación inmediata de los espacios físicos de las personas involucradas en el caso.
- b) La redistribución del tiempo de trabajo de una o ambas partes.
- c) La reubicación del lugar de trabajo de una o de ambas partes.
- d) La prohibición de acercarse a la presunta víctima mientras dure la investigación.

Es importante recalcar que es la persona denunciada quien inicialmente debe ser reasignada en su función o actividad, y no quien denuncia, para garantizar que esta última pueda continuar sin obstáculos sus tareas cotidianas en la empresa.

Estas medidas de resguardo se extenderán por el período que dure la investigación y, una vez resuelta la denuncia, se podrá determinar su carácter definitivo, según los intereses de las personas afectadas.

## 7.7 Conclusiones de la investigación

Una vez que el Comité Investigador haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir un informe sobre la existencia o no, de hechos constitutivos de acoso.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, de los testigos y medios de prueba presentados, una relación de los hechos expuestos, las conclusiones a que llegó el Comité Investigador y las medidas y sanciones propuestas.

Dicho informe deberá ser presentado al Comité de Ética dentro de **30 días corridos** contados desde la recepción de la denuncia.

Las conclusiones de las investigaciones de acoso sexual deberán ser remitidas a la Inspección del Trabajo a más tardar dentro de los **5 días siguientes** de confeccionado el informe (ORD. N°100/2).

## 7.8 Faltas y Sanciones

Corresponderá al Comité de Ética determinar la sanción a aplicar entre las propuestas dadas por el equipo investigador, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la empresa, medida que deberá ser comunicada a las partes en el plazo máximo de **15 días corridos** contados desde el cierre de la investigación.

Según el Código del Trabajo, art. 154, 160 N°1 letra b) y 171, las sanciones establecidas en el caso de que exista acoso laboral o sexual en alguno de sus distintos grados, y de acuerdo con la gravedad de los hechos constatados, la empresa determinará alguna de las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal o escrita y una Carta de Compromiso con el cumplimiento de la normativa interna y Código de Ética de la Empresa.
2. Despido del trabajador cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, aplicándose la causal establecida en el número 1 letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo.
3. Otras sanciones establecidas en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

### 7.8.1 Definición de las faltas

- **Faltas muy graves:** Son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial. La denuncia será canalizada a través del Área de Prevención del Delito.
- **Faltas graves:** Refiere a situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital), pero que son reiteradas y generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.
- **Faltas leves:** Refiere a situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente.

### 7.8.2 Falsa denuncia

Aquellos casos en que se haya realizado una denuncia manifiestamente falsa, la persona denunciada podrá tomar las acciones legales pertinentes para perseguir la responsabilidad civil y/o penal de quienes resulten responsables.

### 7.8.3 Entorpecimiento del proceso de investigación

Se evaluarán sanciones adicionales cuando se compruebe que la persona denunciada ha incurrido en represalias o amenazas a la persona denunciante, o ha manipulado o influenciado la declaración de la víctima o de testigos.



#### 7.8.4 Prohibición de represalias

En ninguna instancia podrán tomarse represalias contra un denunciante que de buena fe haya formulado una denuncia. Asimismo, se prohíbe toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados.

En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa.

### 8. DERECHOS DE LAS PARTES

<b>Derechos del Denunciante</b>	<p>I. No podrá ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o despido, desde la fecha de recepción de la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta 90 días después de haber terminado la investigación, iniciados a partir de la citada denuncia.</p> <p>II. No ser trasladado/a de localidad o de la función que desempeñe, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el párrafo precedente.</p>
<b>Derechos de el/la Denunciado/a</b>	<p>I. Presunción de inocencia.</p> <p>II. Investigación imparcial y correcta.</p> <p>III. A ser oído/a.</p>
<b>Ambas partes</b>	<p>I. A valerse de todos los medios probatorios a fin de aclarar los hechos denunciados.</p> <p>II. Ser válidamente notificados de las conclusiones de la investigación en el plazo establecido por la ley y este Protocolo.</p>

## 9. VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo comenzará a regir a contar de la fecha en que se inicie su difusión extendida en marzo de 2023.

Los procedimientos investigativos por acoso laboral y acoso sexual que se hubieren iniciado con anterioridad a la entrada en vigor del presente Protocolo continuarán sustanciándose conforme a las reglas vigentes a la fecha de su instrucción.

## 11. REVISIONES Y CONTROL DE CAMBIOS

Elaborado por:	Viiviana Torres Díaz
Revisado por:	Andrea Triuiño Peñaloza
Aprobado por:	Milton Castaing Cornejo

Nº versión	Fecha versión	Descripción del cambio
1	20.01.2023	versión inicial
2	16.03.2023	vigencia
3	23.03.2023	<ul style="list-style-type: none"><li>• Canalización de denuncias en libro de reclamos y sugerencias a Área de Prevención del Delito.</li><li>• Criterios para designación a Comité interno o externo.</li><li>• Se elimina primera acogida.</li></ul>

## ANEXO 1. NORMATIVA APLICABLE

**a) Constitución Política de la República de Chile**, Art 1 inc 1 (Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos ) 19 N 1 (Derecho a la vida y la integridad física y psíquica de las personas).

**b) Código del trabajo; Art 2 inc °2** (define el acoso sexual), **Art 154 N° 12** (Mención obligatoria del procedimiento al que deben someterse las denuncia por acoso sexual en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad), **Art 160** N° 1 letra b (término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización) **Art 211** (Investigación y sanción del acoso sexual).

**c) Convenio N°190 de la OIT**, ha conformado el Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación, con especial énfasis en la igualdad de género.

**d) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, Naciones Unidas, 1979.

**e) Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Convención Belem do Para, 1994.**

**f) Ley N°20.609 del año 2012** Que establece medidas contra la discriminación arbitraria.

**g) Ley N°20.005 del año 2005 que Tipifica y sanciona el acoso sexual en toda relación de trabajo**, sea pública o privado.

**h) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de Salmones Austral 2020.**

## **ANEXO 2. PRINCIPIOS ORIENTADORES**

### **1. Confidencialidad**

Se debe garantizar el respeto irrestricto a la dignidad personal y el deber de confidencialidad y discreción de todas las personas involucradas en el proceso. Se establece la prohibición de entregar información a terceros o hacer cualquier tipo de comentario sobre las etapas del proceso o respecto de las personas que participan en el mismo, con el fin de resguardar su dignidad e integridad. Esta exigencia es de especial consideración cuando se trate de quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento en cualquiera de sus etapas.

En el resguardo de este principio se considerará que existen asimetrías de poder en el acceso a la información, dada por temas de género y la facilidad cultural para referirse a la vida privada o sexual de las mujeres.

### **2. Imparcialidad**

El proceso se deberá caracterizar por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, identidad y orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza. Es importante evitar cualquier indicio de prejuicios y estereotipos (como por ejemplo el uso de lenguaje sexista) tanto en el proceso de investigación como en la definición de la sanción.

### **3. Rapidez**

La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración de que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. Las intervenciones o investigaciones decretadas deberán ajustarse a los plazos estipulados en el procedimiento, privilegiando la calidad del trabajo desarrollado y con pleno resguardo del derecho a la defensa y al debido proceso.

Es importante considerar que las conductas que atentan contra la dignidad de las personas afectan su salud mental y que, en este sentido, la rapidez en la aplicación de este procedimiento puede ayudar a mitigar o reparar más tempranamente sus efectos.

## **ANEXO 2. PRINCIPIOS ORIENTADORES**

### **4. Responsabilidad**

El trabajador o trabajadora que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que esta involucra. Por consiguiente, la denuncia debe ser fundada y realizada con toda la seriedad que corresponde conociendo que, ante una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, o con el ánimo de perjudicar a la persona denunciada podrá ser objeto de medidas disciplinarias, acarreado las responsabilidades y sanciones que el Reglamento Interno, la ley o el contrato señale.

### **5. Equidad de género**

Entendido como el trato justo e imparcial que se debe otorgar a todas las personas, considerando sus propias necesidades e independiente de su género. Se traduce en la aplicación justa, igualitaria y sin sesgos del procedimiento.

### **6. Debido proceso**

El proceso investigativo requiere la existencia de instancias de defensa, que permitan el derecho a las partes involucradas a ser oídas o a ofrecer y rendir pruebas, y al cumplimiento de requisitos respecto de la fundamentación de la decisión de la empresa y Comités, asegurando el derecho a una decisión fundada.

### **7. Idoneidad**

Las personas a cargo de la aplicación de este procedimiento deben contar con los conocimientos y competencias necesarias para realizar un trabajo de calidad que asegure una investigación razonable.

### **8. Colaboración**

Es deber de cada persona que se desempeñe dentro de la empresa, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso investigativo.

### **9. Legalidad**

Los hechos que justifican la instrucción de un procedimiento disciplinario se encuentran contenidos en la Normativa Vigente aplicable (ver Anexo 1), debiendo los partícipes sujetarse a dichas normas. Toda medida disciplinaria debe aplicarse en relación con el mérito del proceso y a la gravedad de la infracción cometida, considerando las sanciones estipuladas en el Código del Trabajo.

## **ANEXO 2. PRINCIPIOS ORIENTADORES**

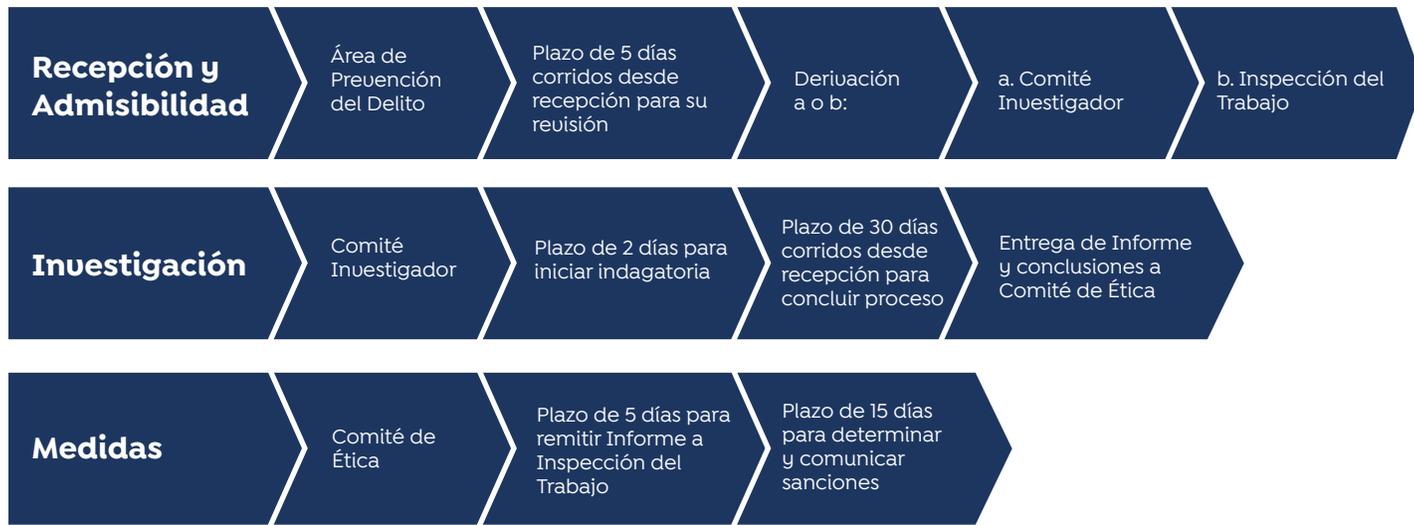
### **10. Presunción de inocencia**

No pueden aplicarse sanciones sin que haya culminado completamente la investigación y que esta haya determinado la efectividad de los hechos denunciados.

### **11. Protección de la víctima**

Las partes intervinientes del presente procedimiento deberán adoptar todas las medidas necesarias para efectos de otorgar el debido resguardo de la víctima, desde que se toma conocimiento de la respectiva denuncia.

## ANEXO 3. CUADRO RESUMEN DE PLAZOS Y RESPONSABILIDADES



\*De acuerdo al dictamen N°100/2 de la Dirección del Trabajo, toda investigación sobre acoso sexual sustanciada internamente por la empresa, una vez concluida, debe remitirse en el plazo de cinco días a la Inspección del Trabajo correspondiente, para su informe respectivo.