

REGLAMENTO INTERNO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 1.- Objetivo

El objetivo del presente Reglamento es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual producido en el marco de las relaciones laborales.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El Reglamento es aplicable a todo el personal de Austral, sin perjuicio de las acciones judiciales que pudieran corresponder. En caso se encuentre involucrado personal externo, la adopción de las medidas respectivas se realizará de forma coordinada con la persona o empresa prestadora del servicio.

Artículo 3.- Confidencialidad y reserva

Todo aquel que tenga conocimiento de las actuaciones de investigación derivadas de la aplicación del presente Reglamento deben mantener absoluta confidencialidad en la información que llegue a su custodia. El deber de reserva se mantiene aún luego de concluidas las actuaciones en las que se haya adquirido la información.

Artículo 4.- Definición

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral o de cualquier otra índole. No se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Artículo 5°. – Manifestaciones

El hostigamiento sexual puede manifestarse de las siguientes maneras:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo
- Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual; sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que contribuya a constatar su efectiva presencia.

Artículo 6°. – Procedimiento para la investigación y sanción

El presente procedimiento tiene por finalidad determinar la configuración del hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y eficaz, que permita sancionar al hostigador o acosador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

1. La denuncia debe ser presentada al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante EL COMITÉ), a su respectiva Jefatura, al Jefe de Recursos Humanos o al Gerente de Recursos Humanos, de forma verbal o escrita, debiendo estos últimos trasladar la denuncia a EL COMITÉ. El Anexo N° 2 del presente Reglamento contiene un modelo de denuncia referencial.

2. EL COMITÉ deberá correr traslado al denunciado (a) a más tardar del día siguiente útil de recibida la denuncia.
3. El denunciado (a) cuenta con tres (3) días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes; incluso, las pruebas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la resolución final.
4. EL COMITÉ correrá traslado de la contestación al denunciante a fin de que presente sus descargos, de considerarlo conveniente. Asimismo, EL COMITÉ deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten para la respectiva defensa de las partes.
5. EL COMITÉ cuenta con diez (15) días calendario para realizar las investigaciones y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, el cual debe ser remitido al Área de Recursos Humanos.
6. El Área de Recursos Humanos correrá traslado del informe al denunciante y al denunciado otorgándoles un plazo de tres (3) días para que presenten sus alegatos.
7. El Área de Recursos Humanos emitirá un informe en el plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe emitido por EL COMITÉ.
8. EL COMITÉ recomendará al Área de Recursos Humanos las medidas preventivas durante el tiempo que dure el procedimiento, debiendo imponerlas dentro del tercer día de recibida la denuncia.
9. De corresponder, EL COMITÉ remitirá al Comité de Equidad de Género y Diversidad un informe sobre aspectos generales del caso en particular que requiriesen ser reforzados mediante la modificación de políticas de la empresa o capacitaciones específicas para evitar que conductas similares puedan repetirse.

Artículo 7° - Medidas preventivas

Con la finalidad de asegurar la protección a la víctima, dentro de los 3 días hábiles de recibida la denuncia, el Área de Recursos Humanos dictará las medidas de prevención contra el denunciado, las mismas que deben ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad:

- Rotación
- Goce de vacaciones
- Suspensión temporal
- Otras que garanticen el bienestar y seguridad de la presunta víctima

Artículo 8° - Denuncia Maliciosa

Se considera que ha existido una denuncia maliciosa cuando queda acreditado durante el proceso que los hechos señalados en la denuncia son falsos y realizados basados únicamente en mala fe por parte del denunciante. En este caso, se podrán interponer las medidas disciplinarias que correspondan.

Artículo 9° - Disposiciones complementarias

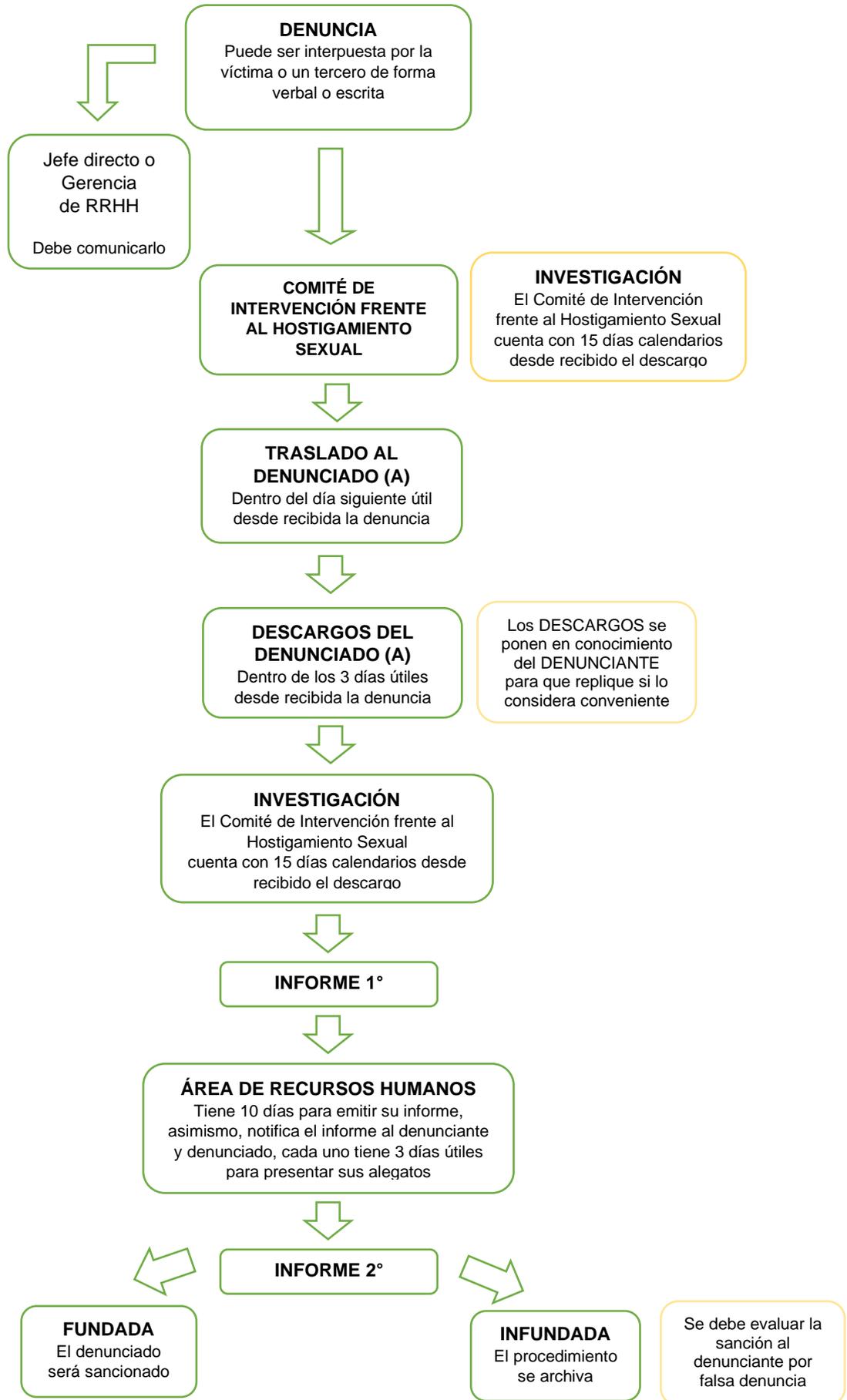
9.1. El hostigamiento sexual no hace distinción de sexo u otros; por lo que, puede presentarse de un hombre hacia una mujer o viceversa, así como también entre personas del mismo sexo.

9.2. Todo aquel que ocupe un cargo de Dirección o Confianza deben mantener los estándares éticos y de conducta. En caso tomen conocimiento de alguna situación de hostigamiento sexual, deberán comunicarlo oportunamente a EL COMITÉ. Sin perjuicio de ello, cualquier trabajador que sea testigo o sospeche de un acto de hostigamiento sexual debe comunicarlo mediante el mismo canal. De ser el caso, EL COMITÉ deberá iniciar el procedimiento de investigación de oficio.

9.3. AUSTRAL informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones conforme lo dispone la norma.

9.4. Cualquier supuesto no regulado por el presente procedimiento será resuelto conforme lo dispuesto en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y demás normas complementarias.

Anexo 1
Procedimiento para la prevención, investigación y sanción
del hostigamiento sexual



Anexo 2
Modelo de denuncia por actos de hostigamiento sexual

DECLARACIÓN JURADA
PRESENTACIÓN DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. DATOS DEL DENUNCIANTE			
Denunciante		DNI	
Cargo		Sede	
Teléfono		Fecha	
Domicilio			

*Llenar en caso el denunciante sea anónimo		
Persona que validó la identidad del denunciante	Cargo	
	DNI	

II. DATOS DEL DENUNCIADO			
Nombre		Teléfono	
Cargo		Sede o lugar de trabajo	
Señalar qué tipo de relación hay entre la víctima y el agresor según las opciones detalladas:			
Superior jerárquico		Cliente	
Subordinado		Proveedor	
Mismo nivel		Otro	

IV. HECHOS DENUNCIADOS (Detallar los hechos con detalles específicos tales como fecha, hora, lugar, testigos, entre otros)

V. DOCUMENTACIÓN APORTADA (Fotos, correos electrónicos, mensajes de texto, reporte de llamadas, entre otros)

VI. TESTIGOS (Proponga el nombre de las personas que pueden haber evidenciado los hechos descritos)			
Los testigos serán protegidos a fin de evitar cualquier tipo de represalia.			
Nombre		Teléfono	



Cargo		Sede	
Nombre		Teléfono	
Cargo		Sede	
Nombre		Teléfono	
Cargo		Sede	

VII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN QUE SOLICITA LA DENUNCIANTE

SI		NO ES NECESARIO POR MOMENTO	
----	--	-----------------------------	--

FIRMA DEL DENUNCIANTE O DE QUIEN RECIBIÓ LA DENUNCIA	HUELLA