

VERSIÓN: 02 FECHA: 08-09-2022

Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal NCh3262

		The second secon
ELABORADO FOR Nombre: Liz Reyes Cargo: Contral or Corporativo	REVISADO POR Nombre: Daniela lobos Cargo: Capital Humano	APROBADO POR Nombre: Jorge Correa Cargo: Gerente de Administración Corporativo- Oficial de Cumplimiento
Fecha: 1 de Junio de 2022	Fecha: Septiembre de 2022	Fecha: 08 de septiembre 2022

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD

La información contenida en este documento es de propiedad de SalfaCorp y debe ser tratada de acuerdo con su nivel de confidencialidad. El uso no autorizado de la información contenida en este documento podrá ser sancionado de conformidad con la ley chilena. Si usted ha recibido este documento por error, le pedimos eliminarlo y avisar inmediatamente a la Organización.

NOTA DE INCLUSIÓN

Este documento ha sido elaborado con lenguaje inclusivo y no sexista, que hace explícito lo femenino y lo masculino o utiliza vocabulario neutro y no discriminatorio y reconoce la diversidad de las personas en todos los ámbitos.

SALFACORP

PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Código: SGIGC-P-RRLL-01

Área responsable Relaciones Laborales

Versión 2

Versión 2

Fecha de la última versión 08 de septiembre 2022

Página 2 de 30

TABLA DE CONTENIDO

1.		OBJI	ETIVO	3
2.	1	ALC	ANCE	3
3.	ı	DEFI	NICIONES, SIGLAS Y TÉRMINOS	3
4.		ROLI	ES Y RESPONSABILIDADES	4
5.	1	FLUJ	IOGRAMA DEL PROCESO	8
6.	I	DES	CRIPCIÓN DEL PROCESO	9
	6.1		Sensibilización y prevención	9
	6.2		Prevención de conductas de riesgos	10
	6.3		Denuncia de Acoso sexual y laboral	11
	6.4		Toma de Conocimiento por parte del/de la Oficial de Cumplimiento	13
	6.5		Notificación y Medidas de Resguardo y apoyo	13
	6	6.5.1 6.5.2 6.5.3	Conclusiones e informe de la investigación Revisión y ratificación de las conclusiones e informe de la investigación	14 16 17 17
	6.6		Resolución, medidas reparatorias y/o sanciones	17
	6.7		Seguimiento de los casos	19
	t (6.8.1 traba 6.8.2	Caso en que colaborador/a de SalfaCorp S.A. y Filiales desea generar denuncia en contra un/a jador/a de empresa externa o proveedores y/ o mandante.	202020
7.		INDI	CADORES	21
	7.1		Indicadores de gestión	21
	7.2		Indicadores de equidad	21
8.		DOC	UMENTOS DE REFERENCIA	22
9.	. 1	CON	TROL DE REGISTROS DEL PROCESO	23
1	0.	Al	NEXOS	24
	10. det		Anexo 1. Otras definiciones, características, ejemplos y consideraciones para prevenir y rr casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Maltrato Laboral	24
1	1.	C	ONTROL DE CAMBIOS	30



Código: SGIGC-P-RRLL-01

ACOSO SEXUAL Y LABORAL	
Área responsable	Relaciones Laborales
Versión	2
Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
Página	3 de 30

1. OBJETIVO

El objetivo de este procedimiento es definir la metodología para la prevención, detección, denuncia, investigación y seguimiento de situaciones de acoso laboral y acoso sexual. Para ello, define las medidas, registros, procesos, mecanismos de seguimientos de conductas, y buenas prácticas para lograr la erradicación de estos hechos, fomentando un espacio de trabajo seguro y libre de violencia.

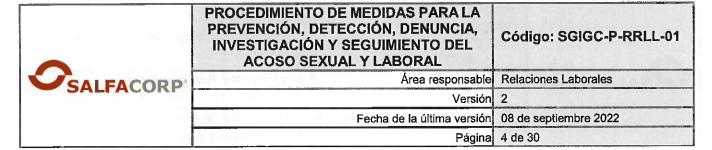
De este modo, se promueve una cultura de trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

2. ALCANCE

Las normas y acciones aquí descritos se aplicarán a todos los/as colaboradores/as de SalfaCorp S.A y Filiales incluyendo estudiantes en práctica profesional o pasantías, en el marco de la implementación y mantención del SGIGC, así como también aquellos grupos de interés y/o partes interesadas con los que se relaciona (Inversionistas, Empresas contratistas y subcontratistas, Clientes, etc)

3. DEFINICIONES, SIGLAS Y TÉRMINOS

- 3.1. Acoso: Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género". (Convenio Núm. 190 de la OIT, sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo).
- 3.2. Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercido por el o la empleadora, uno o más trabajadores o trabajadoras en contra de otros u otras trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el afectado o la afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Código del Trabajo, artículo 2, inciso 2).
- 3.3. Actos de discriminación: Distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (Código del Trabajo, artículo 2, inciso 4).
- 3.4. Acoso psicológico en el trabajo: Hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas. Este tipo de acoso



puede conducir a problemas emocionales y psicosomáticos, a un menor bienestar en las víctimas, y a un incremento en el ausentismo y la rotación en las organizaciones.

- 3.5. Acoso sexual: Acción indebida realizada por una persona, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. (Código del Trabajo, artículo 2, inciso 2).
- **3.6.** Confidencialidad: Se entiende como un aspecto del proceso de denuncia, investigación y sanción la cual él o la denunciante, el o la investigadora y la empresa, o cualquier persona que tenga relación con este proceso, deben procurar la discreción y reserva de toda la información procedente y generada por este proceso.
- 3.7. D.T.: Dirección del Trabajo.
- **3.8. Denunciado/a:** Persona a quien se le atribuye la realización de conductas calificadas como acoso laboral o sexual.
- **3.9. Denunciante:** Persona que presenta de manera escrita una denuncia ante el canal corporativo asignado para ello (canaletico.salfacorp.com)
- 3.10. Víctima: Persona que es objeto de actos o conductas de acoso laboral y/o acoso sexual.
- **3.11. SGIGC:** Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

4.1. Oficial de Cumplimiento.

- Velar por el cumplimiento de la aplicación del presente procedimiento.
- Velar por el correcto funcionamiento del Canal de Denuncias Ético.
- Informar al Comité Ejecutivo Corporativo los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas a las denuncias recibidas
- Definir quién será el/la asesor/a responsable de realizar las investigaciones a las denuncias realizadas por los delitos tipificados en el presente procedimiento. (Externo/Interno)
- Revisar el cumplimiento y control de los procesos de investigaciones, cuando amerite según la complejidad del asunto analizado y la necesidad de recabar medios de prueba adicionales.
- Resguardar la confidencialidad de las personas involucradas en los casos.
- Capacitarse en materia de discriminación y recepción de denuncias para monitorear el ambiente laboral de sus áreas de trabajo.
- Aprobar y registrar prórrogas a investigaciones, cuando amerite según la complejidad del asunto, o bien cuando amerite medios de pruebas adicionales.
- Velar por la aplicación de las definiciones establecidas en este procedimiento.



Código: SGIGC-P-RRLL-01

ACCOC SEXUAL I LABORAL	
Área responsable	Relaciones Laborales
Versión	2
Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
Página	5 de 30

- Recibida una denuncia, proponer las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas.
- Velar por la integridad y objetividad de los métodos y resultados de las investigaciones.
- Velar por la correcta aplicación de las sanciones, en caso de corresponder de acuerdo a los resultados de las investigaciones.
- En caso de que él/la Oficial de Cumplimiento no se encuentre habilitado/a para ejercer las funciones antes estipuladas, (se encuentra directa o indirectamente involucrado/a en la denuncia), él/la Gerente(a) Gerente General Corporativo, designará a su reemplazo.

4.2. Capital Humano

- Implementar medidas adecuadas que permitan restaurar el clima laboral en áreas afectadas.
- Velar por la implementación de acciones de sensibilización y capacitación en materia de acoso laboral, sexual, ambiente laboral seguro, en todos los niveles del alcance.
- Diseñar e implementar medidas que apoyen en un clima laboral que favorezca el buen trato y las buenas prácticas laborales en SalfaCorp S.A. y Filiales
- Velar por las definiciones del presente procedimiento.

4.3. Comité Ejecutivo Corporativo

- Tomar conocimiento del Proceso Investigativo de la Denuncia.
- Validar y aprobar la propuesta del Informe del Oficial de Cumplimiento.
- Capacitarse de manera permanente en las materias relacionadas con la perspectiva de género, diversidad, inclusión laboral de personas con discapacidad, manifestaciones de violencia y ámbito legal e instrumentos internacionales aplicables.
- Realizar el seguimiento de la resolución de la investigación.
- Resguardar la confidencialidad de la información de los casos y de las personas involucradas y del proceso de investigación.

4.4. Abogado/a de Fiscalía Corporativa

- Velar por el cumplimiento del procedimiento realizado.
- Tomar conocimiento del proceso investigativo de la denuncia que será informado por el oficial de cumplimiento al concluir el informe.

4.5. Responsable del Proceso de Ambiente Laboral Fiscalía Corporativa

- Coordinar la planificación y ejecución de acciones de sensibilización en la prevención de acoso, maltrato y discriminación, y difusión de canales de denuncia, con las áreas de comunicaciones
- Revisar la medición año a año de los indicadores de gestión y de equidad asociados a este procedimiento.
- Capacitarse de manera permanente en las materias relacionadas con la perspectiva de género, diversidad, inclusión laboral de personas con discapacidad, manifestaciones de violencia y ámbito legal e instrumentos internacionales aplicables.
- No incurrir en actitudes o comportamientos que busquen disuadir, censurar o reprender a personas de requieran denunciar situaciones.
- Apoyar en la coordinación de las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados.
- Resguardar la confidencialidad de las partes involucradas.

	PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL	Código: SGIGC-P-RRLL-01
SALFACORP	Área responsable	Relaciones Laborales
	Versión	2
	Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
	Página	6 de 30

En caso de tomar conocimiento de alguna situación de acoso laboral o sexual, debe informar al/a la Oficial de Cumplimiento.

4.6. Gerencias de Negocios y/o Jefaturas

- Derivar e informar al/a la Oficial de Cumplimiento sobre cualquier situación o denuncia que constituya o que tenga conocimiento respecto a una situación de acoso laboral o sexual.
- Estar alerta sobre situaciones de acoso laboral y/o sexual que puedan estar afectando a personas de su equipo.
- Capacitarse en materia de acosos, discriminación, y recepción de denuncias para monitorear el ambiente laboral de sus áreas de trabajo.
- No incurrir en actitudes o comportamientos que busquen disuadir, censurar o reprender a las víctimas.
- Coordinar con él/la Oficial de Cumplimiento la aplicación de medidas de resguardo a denunciantes y/o víctimas
- Resguardar la confidencialidad y la integridad de las personas involucradas en los casos.

4.7. Comisión Investigadora proceso (Asesor/a Interno/a y/o Externo/a definido/a por Oficial de Cumplimiento)

Responsables de ejecutar la investigación de las denuncias, dentro de las responsabilidades que tendrá a su cargo se encuentran las siguientes:

- Reunir antecedentes y/o evidencia que acredite la debida aplicación y ejecución del procedimiento.
- Realizar entrevistas a la(s) persona(s) denunciante(s), denunciado/a(s) y testigo(s) señalados por las partes.
- Realizar cada etapa de la investigación dentro de los plazos establecidos.
- Recomendar o proponer medidas de resguardos, cuando corresponda.
- Entregar toda la información requerida, para la realización del Informe de la investigación de los hechos, o a la Inspección del Trabajo.
- Presentar resultados de la investigación, mediante un informe, el cual deberá ser revisado y aprobado por él/la Oficial de Cumplimiento, en caso que este/a por razones de fuerza mayor se encuentre invalidado/a de participar en dicho proceso, deberá entregarse este informe a quien el Directorio señale como reemplazante del/de la Oficial de Cumplimiento
- Capacitarse de manera permanente en las materias relacionadas con la perspectiva de género, diversidad, inclusión laboral de personas con discapacidad, manifestaciones de violencia y ámbito legal e instrumentos internacionales aplicables.



Código: SGIGC-P-RRLL-01

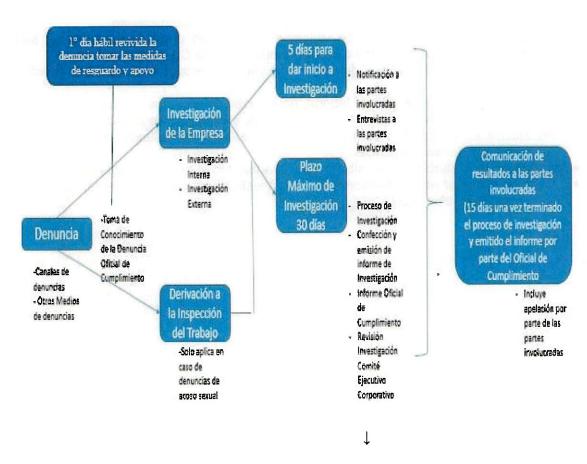
EXUAL I LABURAL		
Área responsable	Relaciones Laborales	-
Versión	2	100
Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022	
Página	7 de 30	Î

4.8 Colaboradores/as SalfaCorp S.A. y Filiales

- En caso que un/a colaborador/a se sienta expuesto/a a una situación relacionada a acoso laboral, acoso sexual o prácticas discriminatorias deberá realizar una denuncia de manera anónima o presencial a través del canal de denuncia ético de la compañía.
- En caso que un/a colaborador/a quisiera realizar un reclamo directo, este deberá hacerlo directamente al/a la Oficial de Cumplimiento o mediante su Gerencia a Cargo, quien a su vez deberá informarlo de manera inmediata al/a la Oficial de Cumplimiento.
- Denunciar cualquier situación de violencia y acoso en el espacio laboral ya sea víctima, agresor(a) o testigo a través del canal de denuncias de la Compañía.
- Cumplir con las indicaciones de citaciones y/o entrevistas, a fin de recabar información y antecedentes.
- Ser parte de un buen ambiente laboral, no incurriendo en actos y comportamientos de acoso sexual, acoso laboral o prácticas discriminatorias, e interviniendo cuando sean testigos.
- No incurrir en actitudes o comportamientos que busquen disuadir, censurar o reprender a personas que deseen denunciar.
- Participar en instancias de sensibilización (charlas, capacitaciones, actividades, etc.).
- En caso de estar en conocimiento de una investigación, debe resguardar la confidencialidad de las partes involucradas.

SALFACORP	PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL	Código: SGIGC-P-RRLL-01
	Área responsable	Relaciones Laborales
	Versión	2
	Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
	Página	8 de 30

5. FLUJOGRAMA DEL PROCESO



Enviar informe al abogado/a responsable de fiscalía corporativa para validación del procedimiento realizado.

PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL	Código: SGIGC-P-RRLL-01
Área responsable	Relaciones Laborales
Versión	2
Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
Página	9 de 30

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

SalfaCorp S.A. y Filiales busca generar al interior de la empresa un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se funden en un trato compatible con la dignidad de la persona, que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de toda la organización.

En consideración a lo anterior, los responsables designados para investigar, si corresponde evaluarán y considerarán las medidas que se encuentren a su alcance para efectos de mitigar situaciones de riesgos que sean causadas por temas de violencia de género, acoso sexual y acoso laboral, así como también aquellas relativas a prácticas discriminadoras.

Por otro lado, se evaluará las medidas necesarias para un adecuado control de las denuncias recibidas ya sean a través del canal de Denuncia Ético o por otra modalidad incurrida por el/la denunciante.

Además, de poner a disposición las acciones y medidas para la recepción de denuncias y el abordaje y seguimiento de las denuncias de acoso sexual y laboral.

6.1 Sensibilización y prevención

Prevenir y mitigar las acciones de maltrato y acoso en los espacios laborales es responsabilidad de todas las personas que forman parte de SalfaCorp S.A. y Filiales. De esta manera, para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato e igualdad entre hombres y mujeres, se realizarán distintas acciones comunicacionales y de formación que contribuyan a la sensibilización de las personas a través de la toma de conciencia respecto al acoso laboral incluido el maltrato laboral y acoso sexual incluidas manifestaciones de violencia de género específicas como los micromachismos (Este término designa a las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina).

Estas instancias tienen como objetivo también clarificar conceptualmente las distintas manifestaciones de violencia, difundir los derechos de los colaboradores y colaboradoras y las responsabilidades éticas y legales de la organización, así como promover que las personas afectadas denuncien de manera segura y oportuna.

50	PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL	Código: SGIGC-P-RRLL-01
	Área responsable	Relaciones Laborales
	Versión	2
21.7	Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
	Página	10 de 30

La organización ha definido como acciones para promover espacios seguros y libres de violencia los siguientes tópicos:

- a) <u>Campañas comunicacionales informativas</u>: Estas actividades serán planificadas y ejecutadas en conjunto con el equipo de comunicaciones del SGIGC, y comprenden la difusión de material escrito a través de los medios de los que dispone la organización contenidos referidos a la igualdad, igualdad de oportunidades, equidad, trato respetuoso y no discriminatorio, maltrato, acoso laboral y acoso sexual, micromachismos, entre otras violencias.
- b) <u>Capacitación en temáticas relativas a la discriminación e inequidad</u>: Charlas, seminarios, cursos y/o talleres dirigidos a todo el personal de Salfacorp.
- c) <u>Sensibilización en inducción a colaboradores/as nuevos/as:</u> Se incluirá en el programa de inducción para nuevos ingresos, difusión sobre maltrato y acoso en los espacios laborales, derechos y deberes de la organización, como así también la disponibilidad de canales de denuncia.

El/la Responsable del proceso de ambiente laboral identificará acciones de prevención y sensibilización cada año, de acuerdo a la detección de brechas o riesgos, aplicación de encuestas en materia de igualdad de género y/o mediciones de clima laboral, resultados de ISTAS 21, (Prevención de Riesgos) otros diagnósticos y estudios, así como los resultados de las mediciones de los objetivos organizacionales.

Las acciones de sensibilización y prevención, con sus objetivos, indicadores y fechas comprometidas, son coordinadas con los/as responsables de comunicaciones y capacitación siendo documentados en el Plan de comunicaciones y en el SGIGC-P-KH-07-R02 Plan de sensibilización y capacitación igualdad de género, según corresponda.

6.2 Prevención de conductas de riesgos

Se informará a todos/as los/as colaboradores/as de SalfaCorp S.A. y Filiales, a través de charlas integrales, etc. las conductas que no serán permitidas en la organización, ya que estas son posibles expresiones detonantes de situaciones de acoso laboral.

- a) Abuso de poder: con fijación en objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodo de licencia, vacaciones, días libres y actividades de formación. Agresiones verbales, gritar o insultar, criticas permanentes del trabajo de la persona, amenazas verbales.
- b) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona: por razón de su ideología política, por ejemplo, manipulando su reputación u obstaculizando su función. Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas, mofarse de la nacionalidad del/de la colaborador/a
- c) **Violencia física**: uso de violencia, maltrato físico, amenazas de violencia física, contacto físico deliberado y no solicitado.



Código: SGIGC-P-RRLL-01

ACOSO SEXUAL Y LABORAL	
Área responsable	Relaciones Laborales
Versión	2
Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
Página	11 de 30

- d) Ataque a la vida privada del/de la colaborador/a: por ejemplo, criticas permanentes a la vida privada de una persona, terror telefónico, hacer parecer estúpido al/a la colaborador/a, dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos, mofarse de la discapacidad de un/a colaborador/a, imitar gestos o voces del/de la colaborador/a, mofarse de la vida privada del/de la colaborador/a.
- e) Medidas destinadas a aislar de la actividad propia del rol del/de la colaborador/a con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de sus funciones. No asignar tareas al/a la colaborador/a asignar tareas sin sentido, asignar tareas degradantes.
- f) Ataques a las relaciones sociales del/de la colaborador/a: por ejemplo, atacar con aislamiento social, restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con el/la colaborador/a, rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos, rehusar la comunicación con un/a colaborador/a a través de no comunicarse directamente con ella, no dirigir la palabra a un/a colaborador/a, tratar como si el/la colaborador/a no existiera.

6.3 Denuncia de Acoso sexual y laboral

Toda persona que se sienta víctima o que sea testigo de situaciones de acoso laboral y/o sexual en la organización tendrá derecho a denunciarla.

Lo anterior deberá ser de manera escrita utilizando las siguientes alternativas:

a) Mediante Canal de Denuncia Ético de la Compañía:

En caso de sufrir algún tipo de acoso, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia a través del Canal de Denuncia Ético. Para efectos de registro de la denuncia, se deberá acceder a la página web de la compañía www.salfacorp.com e ingresar al módulo de canal de denuncia; una vez ingresado a dicho módulo, deberá acceder al banner "Canal de Denuncias Ético."

Posteriormente deberá realizar registro de la denuncia a través de dicha plataforma. El registro de la denuncia podrá ser de carácter anónimo o presencial "Identificación de la Persona".

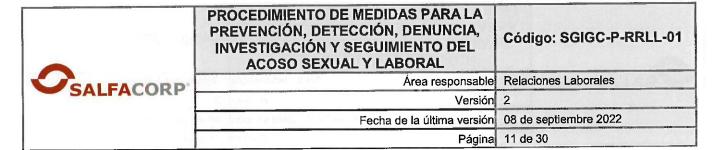
Adicionalmente se solicitará ingresar el tipo de denuncia y el tipo de hecho involucrado.

También será requerido el nombre de la empresa implicada en la denuncia.

También será requerida la relación con dicha empresa (colaborador/a, proveedor o cliente) etc.

En la medida que él/la denunciante así lo estime, se requiere identificar los nombres de las personas involucradas en el incidente así como también se requiere en caso que el/la denunciante así lo estime necesario la fecha del suceso y la evidencia que respalde dicho delito.

- b) Inspección del Trabajo respectiva
- c) Otros Medios de Denuncia



En el caso que un/a colaborador/a realice una denuncia a través de formas distintas al Canal de Denuncia Ético, deberá realizar los siguientes pasos:

- Podrá realizar la denuncia directamente a través del correo electrónico del/de la Oficial de Cumplimiento: consultasley20393@salfacorp.com.
- También podrá realizarlo a través de su Gerencia a Cargo y/o Jefatura, quienes tendrán la obligación de reportar dicha denuncia de manera inmediata al/a la Oficial de Cumplimiento, ya sea a través del Canal de Denuncia o un correo formal dirigido a dicho/a oficial, en cualquiera de las circunstancias, dicha gerencia o jefatura serán sujetos de confidencialidad, no pudiendo hacer mención de dicha denuncia a nadie que no sea el/la Oficial de Cumplimiento.

La falta de uno o más de los datos requeridos, podrán entenderse como denuncias incompletas, y no continuarán con el proceso establecido hasta que no se completen los elementos faltantes, lo que será comunicado por él/la Oficial de cumplimiento mediante el canal de denuncias. Sin perjuicio de lo anterior una vez que llegue una situación en la cual se describan hechos posiblemente constitutivos de violencia en los espacios laborales y las personas no tengan la voluntad de dejar la denuncia por escrito, el/la Oficial de cumplimiento podrá indagar en la situación si así lo amerita, con el propósito de develar las situaciones que están ocurriendo o aquellas que están impidiendo que las víctimas hagan la denuncia correspondiente.

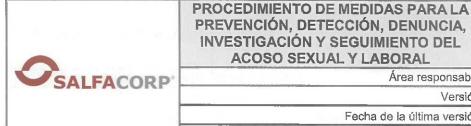
Con los antecedentes completos se podrá establecer la admisibilidad de la denuncia e iniciar el proceso de investigación correspondiente.

Será él/la Oficial de Cumplimento quien podrá aceptar o desestimar la denuncia, lo que tendrá que ser debidamente fundamentado e informado por escrito a la persona denunciante. En el caso de que no se encuentre habilitado/a por estar directamente involucrado/a en la denuncia, será el Comité Ejecutivo Corporativo quién designe dicho reemplazo.

En el caso que se detecte que la denuncia haga referencia a situaciones no equitativas o prácticas discriminatorias se aplicará el mismo procedimiento descrito anteriormente.

Todas las personas que estén definidas para formar parte de comisiones investigadoras y como manera de velar respecto a la incorporación de la perspectiva de género recibirán formación de manera permanente de acuerdo a lo que se establece en la SGIGC-P-KH-07-R01 Matriz de competencias esenciales del SGIGC.

El/la Oficial de cumplimiento abrirá una carpeta por cada caso y lo registrará en el Formulario SGIGC-P-RRLL-01-R01 Registro denuncias y reclamos Ambiente Laboral, para su seguimiento.



Código:	SGIGC-P	-RRLL-01
oodigo.	001001	I VI VEE O

BURAL		
Área responsable	Relaciones Laborales	
Versión	2	
de la última versión	08 de septiembre 2022	
Página	11 do 30	200

6.4 Toma de Conocimiento por parte del/de la Oficial de Cumplimiento

Una vez que él/la Oficial de Cumplimiento toma conocimiento de la denuncia, se activa el proceso interno, y se define quien realizará la investigación, si esta será realizada de manera interna por el departamento acorde a la situación observada o un/a asesor/a externo/a si la situación así lo requiera.

6.5 Notificación y Medidas de Resguardo y apoyo

Se deberán evaluar y disponer de medidas de resguardo necesarias respecto de los/as involucrados/as en la denuncia durante el tiempo que dure la investigación, de acuerdo con la gravedad del caso y especialmente si los hechos perjudican física y/o psicológicamente a quien presenta la denuncia.

Una vez recibida la denuncia, él/la Oficial de Cumplimiento, será quien tome las medidas de resguardo necesarias durante el proceso de investigación, procurando la mayor celeridad posible en su aplicación.

Una primera evaluación de las medidas de resguardo y apoyo deberá ser realizada dentro del 1 día hábil recibida la denuncia por parte del/de la Oficial del Cumplimiento. Como medida complementaria se podrán sumar medidas de resguardo en cualquier momento durante el proceso de investigación, procurando la mayor celeridad posible en su aplicación. Todas las medidas de resguardo quedarán registrada en un acta de acuerdos.

Cualquier medida de resguardo aplicable no podrá implicar el menoscabo o pérdida de derechos de las personas involucradas, y será implementada con información y consentimiento expreso de los involucrados o involucradas.

En conjunto con lo anterior se procederá a realizar un seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repita, este proceso se realizará de acuerdo a lo definido en el informe del/la Oficial de Cumplimiento.

Por otro lado, durante el proceso de investigación la compañía a través del/de la Oficial de cumplimiento evaluará medidas de resguardo para "la víctima", de acuerdo a la falta observada, las cuales se aplicarán y se revisarán caso a caso según corresponda, estas quedarán formalizadas en una acta de acuerdos, la que quedará resguardada en la carpeta del caso denunciado:

- Evaluar permiso con goce de remuneración a las personas involucradas por el tiempo que dure la investigación.
- Evaluar reasignación a otro lugar a la persona denunciada
- Cambiar de turno u obra en el caso que lo amerite.
- Redistribuir la Jornada de trabajo de las personas involucradas



Código: SGIGC-P-RRLL-01

Į	ACOSO SEXUAL I LABORAL	
-	Área responsable	Relaciones Laborales
	Versión	2
	Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
	Página	11 de 30

- Evaluar acciones de apoyo psicológico y reparación emocional a las personas afectadas, ya que es muy relevante sondear los impactos emocionales y en el clima laboral que la situación ha provocado en las otras personas del equipo.
- Cualquier otra que sea necesaria según la gravedad del hecho denunciado.

Salfacorp S.A y filiales, velará por que las personas que realizan una denuncia en materia de acoso no serán objeto de represalias, intimidación o persecución, al igual que los testigos por sus declaraciones.

Para lo cual el/la Oficial de cumplimiento deberá velar porque se realice el debido seguimiento de la aplicación de dichas denuncias y las medidas adoptadas, de acuerdo a los tiempos y requerimientos definidos en la conclusión indicada en el Informe relacionado a la denuncia

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, o ante un tercero, este procedimiento deberá aplicarse de igual manera con la celeridad que involucra dicha denuncia.

6.6 Investigación de una denuncia de acoso laboral y/o sexual

El proceso de investigación tiene por objeto verificar la existencia de los hechos, individualizar a las personas responsables, determinar su participación y si la hubiere, recomendar las sanciones que correspondan, entendiéndose por tales desde una amonestación escrita, hasta el despido del/de la colaborador/a por causa grave y sin derecho a indemnizaciones.

En caso de acoso (Sexual; Laboral) se debe seguir el siguiente procedimiento:

Cuando se trata de un Acoso Sexual, el/la Oficial de cumplimiento toma conocimiento de la denuncia y podrá optar por realizar directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tiene 30 días para efectuar la investigación.

Y en caso de Acoso Laboral la investigación será realizada de manera interna en un plazo máximo de 30 días.

En ambos casos cuando la investigación es realizada de forma interna esta será de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas.

Cuando se trate de un acoso sexual los resultados de la investigación, deben enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los 15 días posterior al proceso de investigación, donde se deberán comunicar los resultados a todos los involucrados.

- Si la denuncia es hecha por la víctima o es derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, la investigación se realizará en los mismos términos indicados anteriormente.
- Finalizada la investigación si esta es realizada por la Inspección del Trabajo esta entidad comunicará los resultados a la compañía y de haber comprobado la existencia del Acoso Sexual nos recomendará adoptar medidas al respecto, de acuerdo a lo establecido por la norma, los cuales



Código: SGIGC-P-RRLL-01

ACOSO SEXUAL Y LABORAL	
Área responsable	Relaciones Laborales
Versión	2
Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
Página	11 de 30

deberán ser aplicados de acuerdo a lo que indique la entidad fiscalizadora, en caso contrario de acuerdo a lo establecido en nuestra Política de Ética.

En el caso de una investigación interna, los resultados obtenidos se informarán en primer lugar a la Gerencia General de la Empresa involucrada, y a la Abogado/a de Fiscalía Corporativa, luego se comunicará al Comité Ejecutivo Corporativo, y finalmente a través de la gerencia correspondiente (Obra: Gerente/a de Proyecto y Jefatura Administrativo/a y/o Relaciones Laborales; Rol privado: Gerencia responsable a cargo y Encargado/a de Capital Humano).

Las notificaciones de los resultados obtenidos deberán realizarse de manera presencial con los/las involucrados/as (con la salvedad de alguna situación de excepción relevante).

Una vez cerrada la investigación se tiene un plazo máximo de 15 días para informar los resultados de la investigación a las partes involucradas, lo cual deberá realizarse de manera individual y con las respectivas medidas logísticas de separación de las partes involucradas.

Para aquellas personas de nacionalidad extranjera que no manejen a la totalidad el idioma español se deberá contar con un/a traductor/a que será facilitado/a por SalfaCorp S.A. y Filiales A su vez, el/la traductor/a deberá firmar un consentimiento/compromiso de confidencialidad. En caso de que la persona denunciada, denunciante, o testigo no deseara incorporar al proceso a un/a traductor/a, se debe registrar la observación en los antecedentes del proceso.

Para la ejecución de las entrevistas la comisión investigadora deberá aplicar las distinciones que correspondan establecidas en la SGIGC-G-RRLL-01 Guía investigación de acoso laboral, acoso sexual y prácticas discriminatorias.

La información obtenida en la investigación será reservada y sólo podrá ser utilizada parcialmente en la búsqueda de información adicional. Sin perjuicio de lo anterior, el informe final podrá hacer referencia a declaraciones y otros antecedentes obtenidos.

En el caso de testimonios entregados por personas que han solicitado expresa reserva de su identidad, se atenderá a la gravedad del caso denunciado y circunstancias especiales del mismo que hagan procedente acoger la solicitud de anonimato, sin perjuicio de lo anterior, siempre se velará por la confidencialidad y el resguardo de la información entregada por los o las testigos.

Respecto al tiempo de duración de la investigación para el caso de situaciones de acoso laboral la ley no establece un plazo máximo, no obstante, Salfacorp y sus filiales consideran que la investigación de un hecho de este tipo es una prioridad organizacional, por lo que se ha determinado un plazo máximo de 30 días.

Si bien pueden existir situaciones específicas que requieran una prórroga en la investigación por motivos tales como:

- Compleiidad del caso:
- Cantidad de colaboradores/as a entrevistar;
- Sistemas de trabajo;

	PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL	Código: SGIGC-P-RRLL-01
SALFACORP	Área responsable	Relaciones Laborales
- SALI ACORP	Versión	2
	Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
	Página	11 de 30

- Cantidad de antecedentes a revisar;
- Vacaciones:
- Licencias médicas;
- Permisos de personas involucradas en la denuncia o testigos importantes.

La compañía ha definido como plazo máximo 30 días indistintamente al que corresponda a un caso de Acoso Laboral o Sexual.

Respecto a casos de acoso sexual la investigación no tendrá derecho a prórroga.

6.6.1 Conclusiones e informe de la investigación

Una vez que se haya concluido la etapa de recolección de información, el encargado de la revisión de la denuncia deberá realizar a través de los medios señalados anteriormente, emitiendo el SGIGC-P-RRLL-01-R02 Informe de Investigación de situaciones de acoso laboral, acoso sexual o prácticas no equitativas o discriminatorias.

El informe de investigación debe tener como mínimo:

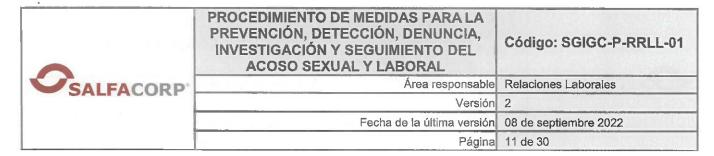
- a) Descripción de todas las declaraciones que se tomaron.
- b) Orden cronológico de investigación.
- c) Resumen de los principales hechos del caso, que resulten acreditados y no acreditados por la persona encargada.
- d) Resumen de las diligencias generadas a raíz de estos hechos.
- e) Resumen de las pruebas y/o argumentos planteados por cada una de las partes.
- f) Propuesta razonada en cuanto a las soluciones.
- g) Conclusiones del caso: Para las conclusiones se deberán determinar con claridad cuando los hechos tengan relación con acciones producto de discriminación de género cuando constituyan hechos de "maltrato laboral" conductas que deberán tener asociadas las sanciones correspondientes.

Toda la información relacionada con la trazabilidad del proceso de la denuncia e investigación deberá ser registrado en el **SGIGC-P-RRLL-01-R01 Registro denuncias y reclamos Ambiente Laboral**. Se deberán también mantener todos los documentos y evidencias que sustenten los relatos de las partes interesadas y testigos.

6.6.2 Revisión y ratificación de las conclusiones e informe de la investigación

Respecto a los resultados de la investigación serán informadas por él/la Oficial de Cumplimiento quien emitirá un informe ejecutivo respecto a la conclusión de dicha investigación.

Posteriormente, él/la Oficial de Cumplimiento enviará el informe ejecutivo en conjunto con la investigación realizada al/a la Gerente/a General de la Empresa involucrada en la denuncia, quien



tomará conocimiento de dicho informe, y al Abogado/a responsable de Fiscalía Corporativa, quien revisará y validará, si correspondiere, el cumplimiento del procedimiento realizado.

Siguiendo con el proceso, él/la Oficial de Cumplimiento procederá a enviar el informe y la investigación ya revisada por el/a Gerente/a de la empresa involucrada al Comité Ejecutivo Corporativo a través de correo para su conocimiento. Este Comité está conformado por:

- Gerente/a General Corporativo
- Gerente/a de Finanzas Corporativo
- Gerente/a de Capital Humano Corporativo
- Fiscal Corporativo
- Gerencia de Unidades de Negocio
- Gerencia Corporativa de administración.

6.6.3 Comunicación de las conclusiones del caso.

Tal como se indicó anteriormente, una vez concluida la investigación en el caso que se trate de Obra, él/la Gerente/a de Proyecto y Jefatura Administrativo/a y/o Relaciones Laborales serán los/as responsables de informar de manera presencial los resultados de dicha investigación a las personas involucradas y en el caso del Rol privado será la Gerencia responsable a cargo y Encargado/a de Capital Humano, lo anterior se aplicará con la salvedad de alguna situación de excepción relevante.

Por otro lado, se deberá aplicar las medidas o sanciones que correspondan ya sea en cualquier caso de Acoso y discriminación dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo esto último aplica a una situación de Acoso Sexual.

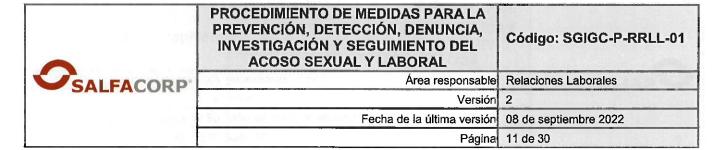
6.7 Resolución, medidas reparatorias y/o sanciones

Revisadas y ratificadas las conclusiones de la investigación, la Gerencia de la Empresa involucrada en la denuncia deberá dentro de los siguientes 15 días hábiles o los plazos que hayan sido definidos en la conclusión final desde la recepción del Informe, disponer y aplicar las medidas reparatorias y/o sanciones que correspondan, dejándose constancia escrita de la notificación de cierre de investigación.

En el caso de que la Gerencia responsable de la resolución esté directa o indirectamente involucrado/a en la denuncia, la aplicación y comunicación de las resoluciones, medidas, acciones y/o sanciones serán definidas por él/la Oficial de Cumplimiento.

Las medidas, acciones o sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señala.

Las acciones y/o medidas reparatorias podrán ser dirigidas tanto a la víctima, al equipo de trabajo y/o a la organización y podrán relacionarse con:



- Elaboración de procedimientos complementarios en caso de requerirse o modificación/mejora de estos
- Intervención de procesos.
- Implementación de programas de acompañamiento, formación y capacitación.
- Intervención psicológica de equipos de trabajo, de acuerdo a análisis interno previo realizado por la Compañía
- Apoyo psicológico a las víctimas de acuerdo a análisis interno previo realizado por la Compañía
- Cambio de funciones, entre otros.

Las sanciones a aplicar están indicadas en el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de cada empresa, sin perjuicio de que atendida la gravedad de los hechos se propusiera la terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna, en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 160, N°1 letra b, del Código del Trabajo.

Si alguno/a de los/as involucrados/as considera que alguna de las medidas o sanciones es injusta o desproporcionada, podrá realizar una apelación por escrito directamente ante Canal de Denuncias Salfacorp dentro de los 10 días corridos siguientes a su notificación, junto con una relación circunstanciada de los hechos y descargos, o recurrir a la Inspección del Trabajo. No obstante, en el evento de resolverse el término del contrato de trabajo, la medida no será susceptible de recurso alguno ante la Empresa o la Inspección, recurriendo al tribunal laboral.

De las sanciones que se apliquen deberá quedar constancia en la carpeta personal de la persona sancionada como también en la planilla **SGIGC-P-RRLL-01-R01 Registro denuncias y reclamos Ambiente Laboral,** así como también deberá enviar copia de estas al/a la Oficial de cumplimiento.

6.8 Seguimiento de los casos

Posterior a la comunicación de resultados a las partes, se deberá realizar una entrevista de seguimiento a las personas involucradas en la investigación que continúen en la organización, de acuerdo a los plazos indicados en el informe de investigación, respecto a sus apreciaciones y experiencia sobre el proceso de investigación, independiente de la resolución decretada. Este seguimiento será responsabilidad de la Gerencia de la empresa responsable de la denuncia. Tal como se comentó en párrafos anteriores en el informe emitido por el Oficial de Cumplimiento se indicará quien deberá realizar el proceso de seguimiento y la periodicidad de esta revisión.

Para realización de entrevistas de seguimiento se utilizará y registrará el formulario SGIGC-P-RRLL-01-R03 Entrevista de Seguimiento de Denuncias y Reclamos de Ambiente Laboral.

En la entrevista se deberá indagar en:

- a) Valoración y opinión respecto al procedimiento.
- b) Percepción del ambiente laboral posterior a la resolución de la investigación, conflictos, repercusiones experimentadas(a).



Código: SGIGC-P-RRLL-01

-1	ACOSO SEXUAL Y LABORAL	
0	Área responsable	Relaciones Laborales
	Versión	2
	Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
	Página	11 de 30

De identificarse repercusiones negativas en el ambiente laboral por causa de la denuncia o investigación, se deberán establecer medidas para restituir la buena convivencia y el óptimo desarrollo laboral de todos/as los/as involucrados/as. En este sentido, se deben ejercer las acciones y/o medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área o unidad afectada, dirigidas a prevenir, solucionar y mejorar posibles repercusiones a la sana convivencia y relaciones laborales que hayan derivado de la ejecución e investigación de la denuncia, tanto entre denunciante y denunciado/a, como también en el área de trabajo en la cual se desempeñan. Estas están directamente relacionadas con la sensibilización y prevención, y su plan de acción anual, como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas correspondientes y los/as trabajadores/as con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas al clima laboral.

Se debe mantener seguimiento al ambiente laboral de las personas involucradas en una segunda entrevista de seguimiento a efectuarse dentro del 3er mes posterior a la primera entrevista, con el objetivo de asegurar que no existan repercusiones negativas (nuevas o reiteración de prácticas discriminatorias, acoso laboral o sexual; malestar laboral o perjuicio de relaciones laborales, entre otros).

Respecto a los párrafos anteriores el área responsable de velar por el adecuado clima laboral es Capital Humano.

6.9 Denuncias que involucran a Personal de Empresas Externas o de la Empresa Mandante

En las dinámicas laborales en que opera Salfacorp se podría presentar situaciones en que están involucrados/as personal de empresas externas o de la empresa mandante.

En ese sentido, se detecta que se podrían detectar los siguientes casos1:

¹ De acuerdo a ORD. N°0850 del 16 diciembre de 2015 Subcontratación; acoso sexual: facilidades de la empresa principal y contratista, resuelve:

No resulta apropiado jurídicamente, que una empresa aplique sanciones a trabajadores/as de otra empresa, por no existir una relación laboral derivada de un contrato de trabajo, que los ligue jurídicamente.

El empleador del/de la trabajador/a acosado/a, deberá adoptar inmediatamente todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente garanticen una eficaz protección al/a la trabajador/a acosado/a, iniciando la respectiva investigación y adoptando las medidas de resguardo necesarias para evitar el acoso.

^{2.} Nada obsta, en razón al deber general de protección del empleador, que se realice una investigación conjunta que involucre a la empleadora del/de la trabajador/a autor/a de los hechos lesivos, por estar ambas empresas involucradas en una relación funcional, donde aquella es la empresa principal, al ser desarrolladas las labores de ambos trabajadores/as en el mismo lugar de trabajo.

	PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL	Código: SGIGC-P-RRLL-01
SALFACORP	Área responsable	Relaciones Laborales
- SALI ACOKI	Versión	2
	Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
(P)	Página	11 de 30

6.9.1 Caso en que colaborador/a de SalfaCorp S.A. y Filiales desea generar denuncia en contra un/a trabajador/a de empresa externa o proveedores y/ o mandante.

Él/latrabajador/adeSalfaCorpS.A. y Filialesrealizará denuncia según lo descrito en el punto 6.3 del presente procedimiento.

Él/la Gerente/a de la empresa involucrada deberá tomar contacto con el/laAdministrador/a contratos SalfacorpS.A. y Filialesy este/a a su vez deberá contactarse con Administrador/a de Contrato de Empresa Externa/Mandante. En caso de estar inhabilitado/a, se deberá contactar al supervisor/a inmediato/a.

Se solicitará a este/a último/a que facilite los medios para interponer la denuncia y que se facilite el acceso al procedimiento que para estos efectos la empresa externa/empresa mandante dispone. Se solicitarán medidas en plazo estipulado.

Se aplicarán medidas de resguardo para él/lacolaborador/aSalfacorpS.A. y Filialesde acuerdo a lo establecido en este procedimiento.

El/la Oficial de Cumplimiento o quien este/a designeregistrará antecedentes y seguimiento de denuncia en la planilla SGIGC-P-RRLL-01-R01 Registro denuncias y reclamos Ambiente Laboral, ligado alpresente procedimiento.

Una vez llegada a una resolución, él/la Oficial de Cumplimiento o quien este/a designecomunicará los antecedentes a la persona denunciante.

6.9.2 Caso en que trabajador/a de empresa externa o mandante desea interponer una denuncia en contra de un/a colaborador/a SalfaCorp S.A. y Filiales

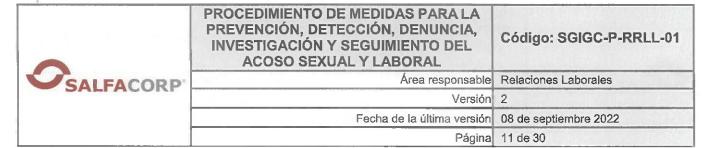
En caso que un/a trabajador/a de empresa externa/Mandante desee interponer una denuncia en contra de un/a Colaborador/a de SalfaCorp S.A. y sus filiales deberá realizarlo a través del canal de denuncias de la Compañía; en caso que utilice algún medio distinto, este deberá ser enviado por la parte receptora de la información al/a Oficial de Cumplimiento, quien seguirá el proceso ya descrito anteriormente.

7. INDICADORES

7.1 Indicadores de equidad

Los indicadores de este proceso corresponden a los siguientes y se miden por medio de la matriz "Indicadores del SGIGC-Ambiente laboral"

Dimensión Ambiente laboral seguro y libre de violencia	Dimensión	Ambiente laboral seguro y libre de violencia	
--	-----------	--	--

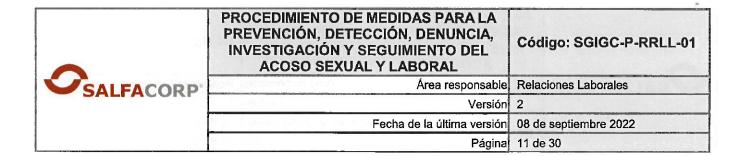


Nombre del indicador	Valoración del personal sobre las condiciones dentro la organización en relación con un ambiente laboral seguro y libre de violencia.	
Código	AL 2	
Tipo	Percepción	
Objetivo	Conocer el grado de valoración de hombres y mujeres sobre el ambiente laboral	

Dimensión	Ambiente laboral seguro y libre de violencia
Nombre del indicador	Valoración del personal sobre los mecanismos para abordar las denuncias de acoso laboral, sexual y prácticas discriminatorias.
Código	AL 3
Tipo	Percepción
Objetivo	Medir el grado de confianza y valoración de hombres y mujeres respecto a los mecanismos de denuncia para acoso sexual, laboral y discriminación

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- NCh3262-2012 Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Ley N°20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N°20.607 que tipifica y sanciona el acoso laboral.
- OIT, Convenio 190 (2019) "Convenio sobre la violencia y el acoso". (No ratificado por Chile).
- OIT (2017). Informe VI. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Retos y oportunidades (1ºed.). Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms-549969.pdf
- OIT. (2006). Manual de autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación. Santiago de Chile: Andros Impresores.
- ORD. 3519/034 Dirección del trabajo. Documento que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas en la ley 20.067 del 08 de agosto de 2012.
- ORD. N°0850 del 16 diciembre de 2015 Subcontratación; acoso sexual: facilidades de la empresa principal y contratista
- Política de Ética e Integridad
- CORP-CC-AI-0035-CE Procedimiento de denuncias.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas del Grupo
- SGIGC-P-RRLL-02 Procedimiento para el tratamiento de reclamos relativos a situaciones no equitativas o discriminatorias
- SGIGC-G-RRLL-01 Guía investigación de acoso laboral, acoso sexual y prácticas discriminatorias





PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL	Código: SGIGC-P-RRLL-01
Área responsable	Relaciones Laborales
Versión	2
Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
Página	11 de 30

9. CONTROL DE REGISTROS DEL PROCESO

Listado de registros:

- SGIGC-P-RRLL-01-R01 Registro denuncias y reclamos Ambiente Laboral
- SGIGC-P-RRLL-01-R02 Informe de Investigación de situaciones de acoso laboral, acoso sexual o prácticas no equitativas o discriminatorias
- SGIGC-P-RRLL-01-R03 Entrevista de Seguimiento de Denuncias y Reclamos de Ambiente Laboral
 - Acta de acuerdos
- Informe ejecutivo emitido por el Oficial de Cumplimiento

Identificación del Registro	Responsable	Almacenamient o y tipo de soporte	Protección y respaldo	Recuperación	Retención	Disposición
SGIGC-P-RRLL-01-R0 1 Registro denuncias y reclamos Ambiente Laboral	Oficial de cumplimiento	Digital/Plataformas internas de SalfaCorp.	Acceso restringido excepto para personal Oficial de cumplimiento y personal autorizado.	Somos SalfaCorp	3 años	Eliminación
SGIGC-P-RRLİ-01-R0 2 Informe de Investigación de situaciones de acoso laboral, acoso sexual o prácticas no equitativas o discriminatorias	Oficial de cumplimiento	Digital/Plataformas internas de SalfaCorp.	Respaldo servidor Acceso restringido excepto para personal Oficial de cumplimiento y personal autorizado. Respaldo servidor	Somos SalfaCorp	3 айоѕ	Eliminación
SGIGC-P-RRLL-01-R0 3 Entrevista de Seguimiento de Denuncias y Reclamos de Ambiente Laboral	Oficial de cumplimiento	Digital/Plataformas internas de SalfaCorp.	Acceso restringido excepto para personal Oficial de cumplimiento y personal autorizado. Respaldo servidor	Somos SalfaCorp	3 años	Eliminación
Acta de acuerdos	Oficial de cumplimiento	Digital/Plataformas internas de SalfaCorp.	Acceso restringido excepto para personal Oficial de cumplimiento y personal autorizado. Respaldo servidor	Somos SalfaCorp	3 años	Eliminación
Informe ejecutivo emitido por el Oficial de Cumplimiento	Oficial de cumplimiento	Digital/Plataformas internas de SalfaCorp.	Acceso restringido excepto para personal Oficial de cumplimiento y personal autorizado. Respaldo servidor	Somos SalfaCorp	3 años	Eliminación

	PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL	Código: SGIGC-P-RRLL-01
SALFACORP	Área responsable	Relaciones Laborales
JALI ACOKI	Versión	2
	Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
95	Página	11 de 30

10. ANEXOS

10.1 Anexo 1. Otras definiciones, características, ejemplos y consideraciones para prevenir y detectar casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Maltrato Laboral

Relacionadas con acoso sexual

Clasificación de Acoso Sexual:

- Acoso Coercitivo: tipo de acoso sexual llamado comúnmente como "chantaje sexual", en el cual el acosador o la acosadora ejerce presión sobre su víctima mediante amenazas, para obtener favores sexuales a cambio de otorgar a la víctima mejoras en su situación laboral o condicionar su permanencia laboral. Este tipo de acoso supone una asimetría entre el acosar o acosadora y la víctima.
- Acoso sexual ambiental: realización reiterada de conductas, comentarios o alusiones de carácter sexual en el lugar de trabajo, sin tomar en cuenta su ofensividad para otros u otras, se incluyen aquellas prácticas que obscenas en una relación entre trabajadores y trabajadoras y degradan las normales condiciones del clima laboral: expresiones vulgares, alusiones abusivas, burlas hacia la preferencia sexual de las personas, comentarios y gestos indecentes. Lo que el abusador o la abusadora busca o produce a través de los actos de implicancia sexual es crear un ambiente hostil para desestabilizar a la víctima y deteriorar su situación laboral.

Algunos elementos constitutivos del Acoso sexual:

- Conducta de carácter sexual o de connotación sexual: se trata de conductas de carácter sexual o basadas en el sexo de la persona que puedan afectar su dignidad.
- La conducta debe ser indeseada, irrazonable u ofensiva para la víctima: la víctima puede no manifestarse en forma inmediata y frente a terceros que la conducta es indeseada, irrazonable u ofensiva.
- La conducta no requiere de reiteración ni persistencia en el tiempo: basta que la conducta de acoso sexual ocurra una sola vez.
- La conducta debe realizarse dentro del ámbito laboral: la conducta de acoso sexual debe darse dentro del ámbito de la empresa u organización. Las fiestas de fin de años, las comidas por negocio, viajes, el traslado desde o hacia el lugar de trabajo son considerados actividades o acciones que se dan dentro del ámbito laboral porque están relacionadas con el trabajo.
- Afectación de la víctima: la persona que sufre el acoso debe sentirse perjudicada en el desarrollo o desempeño laboral.



Código: SGIGC-P-RRLL-01

ACOSO SEXUAL Y LABORAL	
Área responsable	Relaciones Laborales
Versión	2
Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
Página	11 de 30

Manifestaciones de acoso sexual.

Conductas Verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su orientación sexual, expresión de género y/o identidad de género.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas No Verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de Carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

	PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL	Código: SGIGC-P-RRLL-01
SALFACORP'	Área responsable	Relaciones Laborales
	Versión	2
	Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
	Página	11 de 30

Relacionadas con el Maltrato:

Maltrato Laboral: Se define como "cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o victima específica."²

Se resumen las diferencias entre acoso y maltrato laboral en la siguiente tabla:

Acoso Laboral	Maltrato Laboral	
Es una conducta selectiva	Es una conducta generalizada	
La acción es silenciosa	La acción es evidente	
Su objetivo es desgastar a la(s) afectada/o(s)	No tiene un objetivo específico	
El hostigamiento es reiterado	La agresión es esporádica	
Afecta la dignidad de las personas	Afecta la dignidad de las personas	

El Maltrato Laboral, por ser actos o conductas que también atentan contra la dignidad de las personas, deben ser sancionadas cuando se corrobore su existencia, aunque no sean conductas caracterizadas como acoso laboral.

Ejemplos del Maltrato Laboral

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

² Dirección Nacional del Servicio Civil (2018) "Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual". Rectoría en Gestión y Desarrollo de las Personas. Ministerio de Hacienda. Santiago



Código: SGIGC-P-RRLL-01

	ACOSO SEXUAL Y LABORAL			
)°	Área responsable	Relaciones Laborales		
	Versión	2		
	Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022		
	Página	11 de 30		

Muchas conductas de maltrato laboral tienen un denominador común que es la normalización de discriminaciones y prejuicios de género que se minimizan y naturalizan al punto de considerarlo parte normal de la vida laboral. Ejemplo de ello pueden ser: no considerar las opiniones de las trabajadoras minimizando su aporte; deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto de las mujeres de manera ocasional; reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres; minimizar el aporte de mujeres o desvalorizar lo femenino, poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros. Frases como "está con la regia... por eso anda así". "Todas las mujeres son alharacas, no fue para tanto".

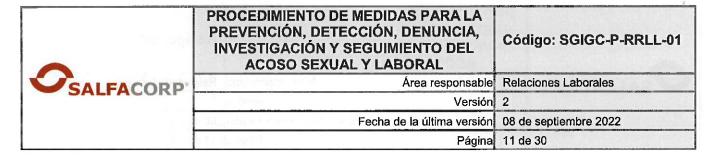
Relacionadas con el Acoso Laboral:

Clasificación de Acoso Laboral:

- Vertical Descendente: es realizado desde la jefatura a subalterno/a (s) o subordinado/a (s). Es el más común de los tipos de acoso laboral, y suele dirigirse por lo general solo a una persona de la organización, con la complicidad o el silencio del resto de sus miembros.
- Vertical Ascendente: es realizado desde subordinado/a (s) a su jefe. Es común en este tipo de acoso la multiplicidad de acosadores/as que tengan la capacidad o poder de afectar a la jefatura.
- Horizontal: realizado personas con la misma jerarquía. Este tipo de acoso es posible, pero menos frecuente y/o de menor gravedad o nocividad, pues al no existir asimetría de poder, puede ser reconocido y detenido a tiempo
- Mixto o complejo: el acoso comienza como horizontal, pero luego toma conocimiento del acoso la jefatura o empleador. La persona empleadora en vez de proteger a la víctima deja que los hechos continúen incluso a veces haciéndose parte de estos.

Algunos elementos constitutivos del Acoso Laboral:

- Relación de trabajo: la conducta se debe dar entre personas que se relacionan en razón del trabajo que realizan.
- Agresiones u hostigamientos reiterados: Deben ser sistemáticos y persistentes en el tiempo, no basta con un hecho aislado.
- Por cualquier medio: pueden ser acciones u omisiones. Menoscabo, maltrato o humillación de la víctima o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de trabajo.



Manifestaciones del Acoso Laboral:

- Gritar, avasallar o insultar la víctima.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador o trabajadora.
- Ignorar o excluir (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Animar a otros compañeros/as a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Grados del Acoso Laboral: Según la intensidad, duración y frecuencia de las conductas, se pueden distinguir los siguientes grados o niveles de acoso laboral. Esta gradación es recomendada para identificar nivel desarrollo y gravedad de la conducta, para los efectos de la adopción de medidas de resguardo y/o de la sanción que pueda o deba aplicarse al acosador.

- Primer grado: La víctima es capaz de enfrentar la violencia u hostigamiento, aparecen las primeras conductas que no son consideradas como acoso por la víctima
- Segundo grado: La víctima no puede eludir la violencia u hostigamiento, le es difícil mantenerse en el puesto de trabajo, comienzan a aparecer los primeros síntomas físicos o psicológicos
- Tercer grado: A la víctima se le hace imposible volver al trabajo y los daños psicológicos son graves.



Código: SGIGC-P-RRLL-01

ACOSO SEXUAL I LABORAL	
Área responsable	Relaciones Laborales
Versión	2
Fecha de la última versión	08 de septiembre 2022
Página	11 de 30

Fases del Acoso Laboral:

- Tanteo: El acosador o acosadora estudia a quién va a acosar, busca sus debilidades.
- Manipulación: Una vez que el acosador o acosadora identifica las debilidades de su víctima, comienza a accionar para anular la habilidad defensiva de la víctima. Aparecen de manera sistemática las burlas, gritos, a señalar que la persona acosada es torpe, que descuida su trabajo, etc.
- Confrontación: El objetivo es destruir a la víctima, haciéndola parecer responsable de lo que pasa.
 La víctima reacciona con irritabilidad, la que produce incidentes críticos como encontrones, choques, discusiones, etc.
- _Intervención: El empleador o la empleadora en vez de proteger a la persona acosada considera que quien genera los conflictos.
- Solicitud de ayuda especializada y diagnóstico incorrecto: La persona acosada acude a centros de salud, donde usualmente se le da un diagnóstico erróneo no asociado al acoso laboral. La victima comienza a presentar licencias médicas y a ausentarse de su trabajo.
- Salida o exclusión de la Empresa: El acoso desestabiliza de tal manera a la víctima que comienza a enfermar frecuentemente, a faltar al trabajo, a rendir mal. Esto será usado por el abusador o abusadora para afectar la imagen de la persona acosada. Finalmente, la persona renuncia o es despedida.

Acoso por Razón de Género

¿Qué es el Acoso por Razón de Género? (Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Tipologías del Acoso por Razón de Género:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.



PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL Área responsable Versión Fecha de la última versión 08 de septiembre 2022

Página

11 de 30

11. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de Modificación	Versión	Página y/o Numeración	Cambio Efectuado
08-092022	01 5-6-8	Se agrega la figura de Abodo/a Responsable de Fiscalía Corporativa	
			181
	3 4 1 1 2	De la companya de la	
			g in reduce a fact that the