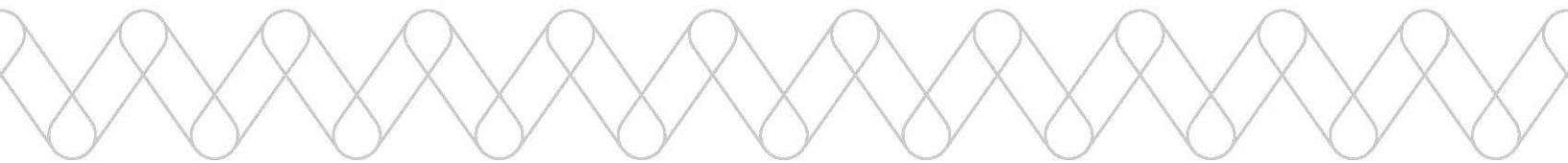


# Información y prevención del Acoso Sexual

2020



El respeto por la diversidad  
se refleja en nuestras conductas

*Somos*  
**DiVersidad**  
*elegimos* | **Inclusión**



ANTOFAGASTA PLC



## Introducción

Antofagasta plc se compromete en su Carta de Valores con el Respeto, el que se materializa en una actitud permanente hacia las personas y su opinión, fomentando relaciones de forma abierta, transparente y colaborativa.

La organización promueve un ambiente de trabajo en que están presentes activamente la diversidad y la inclusión, lo que implica fomentar un trato digno y cordial para todos sus integrantes, sin excepción.

Antofagasta plc exige que el ambiente laboral esté libre de discriminación. Esto se traduce en una posición decidida en contra de todo tipo de acoso, pues constituyen situaciones de violencia en el trabajo, ilícitas, no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa.

El Acoso Sexual es una muestra de desigualdad y de relaciones de poder abusivas. Constituyen un atropello a Derechos Humanos tales como la dignidad, integridad física y moral, y el derecho a un trabajo seguro y protegido.

**La discriminación y el acoso en esta organización son inaceptables y no se tolerarán.**

## Alcance

Como parte de las acciones de prevención y de promoción del buen trato, Antofagasta plc ha elaborado este material educativo, que busca sensibilizar y generar aprendizajes, además de abrir espacios de conversación que permitan evitar la ocurrencia de situaciones de Acoso Sexual, contribuyendo a un ambiente saludable.

Este documento aplica a todas las compañías de Antofagasta plc, personal de empresas colaboradoras, y alumnos en práctica/ memoristas que estén realizando funciones en éstas.

Corresponde a cada una de las compañías del grupo Antofagasta plc velar por la efectiva implementación de dichos principios y normas, aplicando sus respectivos Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. Estos reglamentos explicitan la prohibición estricta a todos los trabajadores de *“cometer actos, acoso u hostigamiento sexual a través de demandas o insinuaciones manifiestas”* y califican dichas conductas como una falta grave a las obligaciones laborales.

Si bien las situaciones de Acoso Sexual en el trabajo pueden provenir de hombres y mujeres, reconocemos que estadísticamente el hostigamiento y Acoso Sexual es superior desde hombres hacia mujeres (OIT, 2015), prevalencias que se deben considerar en la prevención e intervención en ambientes laborales mixtos.





## Marco Legal

Hay dos instrumentos internacionales que forman parte del escenario global de protección del derecho a trabajar en un ambiente libre de Acoso Sexual. Uno de ellos es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, suscrita por el gobierno de Chile en 1989.

La CEDAW forma parte del marco que orientó las definiciones jurídicas que nuestro Estado estableció en el Código del Trabajo, a partir de 2005, para favorecer ambientes de trabajo libres de Acoso Sexual.

Dicho mecanismo promueve la no discriminación contra las mujeres, entendiendo ésta como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombres y mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”* (Cedaw).

Por su parte, en materia de derechos laborales internacionales, existe el Convenio N° 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de 1958, ratificado por Chile en 1971.

En Chile, el principal cuerpo legal que regula esta materia es el Código del Trabajo, el cual, dispone que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el Acoso Sexual...”*.

Además, el Código del Trabajo define los actos de discriminación como *“las 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”*.





# ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO





### ¿Por qué hay dudas sobre lo que es y no es Acoso Sexual?

Porque en el pasado se trataba de situaciones que eran “invisibles” para la mayoría de las personas, e incluso estaban en el plano de la broma o bien era disminuida su importancia.

De acuerdo a investigaciones recientes\*, todavía hay personas que pueden ser víctimas de Acoso Sexual sin darse cuenta o no reconocer situaciones en las que han experimentado claramente acoso. Muchas veces existe vergüenza o temor de exponer dicha realidad.

En Chile, antes de la entrada en vigencia de la ley en 2005, no existía una sanción específica al Acoso Sexual.

### ¿Cuál es el primer paso para avanzar en el camino de ser una organización libre de Acoso Sexual?

El primer paso es lograr que toda la organización tenga conciencia de lo que es el Acoso Sexual, a fin de proteger a las víctimas y trabajar colaborativamente para eliminar dichas prácticas.

### ¿Qué es el Acoso Sexual?

La legislación chilena define por Acoso Sexual, el que una persona –hombre o mujer– *“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”* (Código del Trabajo, 2005).

Se trata de un requerimiento, de carácter sexual, unilateral, por cualquier medio, **no consentido** y que produce perjuicio y/o amenaza al normal desenvolvimiento laboral. De esta forma, se considera como una conducta no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de toda empresa.

El Acoso Sexual es una forma de **violencia** en la que existe un ejercicio abusivo de **poder y discriminación** que conlleva a un estado de vulnerabilidad y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

\* Dirección del Trabajo. (2009). *Acoso Sexual en el Trabajo ¿Denunciar o Sufrir en Silencio? Análisis de Denuncias*. Pp 14-17.





## ¿Cuáles son Conductas Concretas de Acoso Sexual?

*Las conductas de Acoso sexual no se producen sólo a través de contacto físico, también pueden manifestarse por medio verbal, cara a cara, digital o bien por escrito (por medio físico, digital o electrónico).*

## ¿Cuáles son los Tipos de Acoso Sexual?

La doctrina internacional ha establecido dos tipos:

**Acoso Sexual por chantaje** (o acoso de intercambio): Se produce cuando se condiciona a la víctima con la obtención de un derecho o beneficio laboral -por ejemplo, aumento de sueldo, promoción o incluso permanencia en el empleo- para que acceda a una petición sexual. Es un abuso de autoridad y confianza, pues sólo puede ser cometido por alguien con la facultad de dar o quitar beneficios.

**Acoso Sexual ambiental:** Se presenta cuando la persona que ejerce el Acoso Sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

## ¿Qué es el Acoso Sexual Jerárquico?

Es la conducta en la que la persona que acosa se resguarda en poseer **poder** respecto de la situación laboral de la víctima.

**No es necesario que la persona acosadora sea jefe directo de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre ella.** El Acoso Sexual por parte de sujetos que tienen jefatura puede ser la razón desencadenante, generalmente oculta, de que empleados abandonen o pierdan su puesto de trabajo, incluso cuando habían dado muestras de un buen rendimiento.

## ¿Qué es el Acoso Sexual horizontal?

Es el Acoso Sexual ejercido por un compañero de trabajo, donde no existe una relación de poder.

En este caso, considerando que investigaciones han evidenciado que generalmente el acosador es hombre y la acosada es mujer, opera una asimetría de poder dada esta vez no por el rango, sino por la cultura. Además, es en este tipo de comportamiento donde se expresa la creencia de que las mujeres estarían provocando al acosador, desencadenándose un sentimiento de culpa en la afectada (DT-OIT, 2006).





## ¿Cuáles son algunos ejemplos de Acoso Sexual en el trabajo?

### Ejemplos de Acoso Sexual son:

- Propuestas verbales o escritas (por cualquier medio) de trato preferente o beneficios laborales, a cambio de favores sexuales.
- Amenazas de represalias o trato ofensivo u hostil tras negarse a peticiones sexuales.
- Acercamientos o contactos físicos de connotación sexual ofensivos y no deseados (tocar, rozar, dar una palmada, manosear, pellizcar, abrazar, acariciar, besar forzosamente).
- Gestos obscenos que resulten humillantes u ofensivos para la víctima (miradas lascivas o muecas de contenido sexual, silbidos o sonidos sexualmente sugestivos).
- Ofensas, insultos, chistes, comentarios de carácter sexual con respecto a la forma de vestir, apariencia u orientación sexual.
- Utilizar palabras o expresiones de naturaleza o contenido sexual, de manera verbal o escrita, a través de llamadas telefónicas, cartas, e-mail u otras formas, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.
- Preguntas no deseadas sobre la vida sexual personal.
- Propagar rumores acerca de la víctima (oral, escrito o por medio de dibujos) de connotación sexual.
- Presentación de objetos o fotografías sexuales ofensivas en el lugar o equipos de trabajo, incluyendo uso de imágenes pornográficas.
- Espiar a una persona mientras se cambia ropa o está en un baño.

## ¿Cuáles son las evidencias de situaciones de Acoso Sexual?

*Todo lo que se pueda mostrar en un proceso de investigación que sea un medio de prueba o verificador de las situaciones relatadas en una denuncia.*

### Por ejemplo:

- Whatsapp
- Cartas o correos electrónicos
- Grabaciones de voz
- Grabaciones de video (cámaras de la organización)
- Fotografías
- Testimonios de testigos
- Entre otras





## ¿Qué les pasa a las personas frente a situaciones de Acoso Sexual?

- Algunas lo sufren, pero no lo identifican como tal. **Por lo tanto, tenemos que educarnos para hacer estas situaciones visibles.**
- Si lo identifican, no lo denuncian por temor a represalias. **Por lo tanto, toda la organización debe estar alineada para entregar **seguridad** y **proteger** a las personas que denuncian.**
- O no lo denuncian, porque desconocen sus derechos y responsabilidades. **Este documento busca que todas las personas de Antofagasta plc se comprometan con una cultura libre de Acoso Sexual.**

## ¿Cuáles son las consecuencias del acoso sexual para las víctimas?

Existen consecuencias en la salud mental y física de la persona afectada, tales como:

- Ansiedad
- Angustia
- Estrés
- Sensación de inseguridad, temor y vulnerabilidad.
- Afectación de la vida personal y familiar
- Daños a la autoestima y seguridad personal
- Cuadros psiquiátricos serios
- Licencias médicas
- Conductas suicidas
- Entre otras





## ¿Qué debo hacer si soy víctima o testigo de acoso sexual en el trabajo?

### DENUNCIAR ¿Dónde?, ¿Cómo?

Las compañías de Antofagasta plc han establecido en sus Reglamentos Internos que, en caso de Acoso Sexual, la persona afectada, o un testigo en su defecto, deberá hacer llegar su denuncia por escrito y entregando la mayor cantidad de información posible, a través de los siguientes medios:

- Directamente en la Inspección del trabajo
- A la administración (supervisor directo, Gerente o VP del área a la que pertenece o a través de Recursos Humanos); o
- A través de los canales de denuncia dispuestos por las compañías del grupo Antofagasta plc.

La denuncia puede ser realizada tanto por personal interno como externo, quienes dispondrán de un formato sugerido para estos fines (en anexo 01) o bien pueden utilizar libremente el espacio disponible en el sistema.

Recibida la denuncia, la empresa adoptará las **medidas de resguardo** necesarias respecto de las personas involucradas, destinadas a mantener un ambiente laboral de respeto entre aquellas, tales como la separación de los espacios físicos o redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones del trabajo.

Toda denuncia recibida a través de los canales de la compañía establecidos para este fin, será investigada por el Comité de Ética o por el equipo a quien éste designe (el “equipo investigador”), en un plazo máximo de 30 días. La compañía podrá derivar esta denuncia a la inspección del trabajo en un plazo de 5 días, contados desde la fecha de presentación de la misma, cuando lo estime necesario de acuerdo con las características del caso.

Todo el proceso de investigación será documentado por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el Comité de Ética o el equipo investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieren aportar. Se mantendrá en estricta reserva el procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Toda comunicación con quien realiza la denuncia se hará a través del sistema y/o vía correo electrónico en aquellos casos en que éste lo haya proveído. Por su parte, la comunicación con el denunciado se realizará a través de correo electrónico.

Concluida la investigación interna, el Comité de Ética o el equipo investigador emitirá un informe escrito acerca de ésta, el cual contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el equipo investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso. Copia de este informe será entregada a la Inspección del Trabajo.





## Canales de denuncia y consulta:

 <http://tuvoz.aminerals.cl/>

 [tuvoz@aminerals.cl](mailto:tuvoz@aminerals.cl)

 800 362 672

### Si una denuncia es investigada y sancionada, ¿qué ocurre?

Atendida la gravedad de los hechos, podrán aplicarse las siguientes sanciones, según lo dispuesto en el artículo 160 N1, letra b) del Código del Trabajo:

- Despido de la persona denunciada por la causal de Acoso Sexual
- Traslado de puesto de trabajo a la persona denunciada
- Amonestación por escrito

En función de la sanción a aplicar, el Comité de Ética definirá los plazos de implementación. Este no será superior a 15 días.

### Si luego de investigada la denuncia, se concluye que es falsa, ¿qué sucede?

El artículo 171 del Código del Trabajo establece posibles sanciones para aquellos casos en los que se determine que la denuncia es de carácter falso.

### ¿Antofagasta plc tomará medidas de seguimiento y reparación?

Todos los casos quedarán registrados en sistema, y el Comité de Ética hará seguimiento de los planes de acción definidos. Estos pueden incluir:

- Capacitación al área
- Coaching
- Acompañamiento a la víctima
- Apoyo psicológico para la víctima y para el equipo para restauración de clima laboral
- Entre otros.





## Reflexiones finales:

La transformación cultural implica cambiar creencias y comportamientos que normalizan y aceptan problemáticas como el Acoso Sexual, basadas en una situación histórica de invisibilización o silencio, que queremos como organización corregir.

Las medidas preventivas son cruciales para evitar la ocurrencia de situaciones de Acoso Sexual al interior de la empresa. Con este documento estamos aportando a nuestra propia formación para contribuir cotidianamente en la generación de un entorno laboral saludable, en que se prevenga y combata el Acoso Sexual.

El respeto a la confidencialidad es un pilar de la forma en que estamos abordando las situaciones de Acoso Sexual, de manera de proteger a ambas partes en una situación de denuncia.

Seamos **conscientes que nuestro actuar cotidiano es fundamental para alcanzar una cultura** responsable frente a estas situaciones, haciéndonos parte de su prevención, rechazo y denuncia.

***Todos somos responsables de generar una cultura libre de Acoso Sexual.***





## Anexo nº1

Formato sugerido para realizar una denuncia de Acoso Sexual a través de los canales de denuncia y consulta

### 1. Datos de identificación

Nombre:

E-mail:

Teléfono:

### 2. Detalles de la denuncia

Descripción del caso:

Compañía en la que sucedió :

Descripción detallada de los hechos (fecha y lugar, testigos, descripción de la situación y contexto):

Detalle de elementos adjuntos como información adicional ((whatsapp, email, testigos, etc)





*Somos*  
**Diversidad**  
*elegimos* **Inclusión**



ANTOFAGASTA PLC