	PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH	CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH <div style="background-color: red; color: white; padding: 5px; margin-top: 10px; text-align: center;">DOCUMENTO OFICIAL</div>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Código - Versión	QP-243-RRHH Versión 9
Vigente desde	Noviembre 2020
Próxima Revisión	Sujeto a cambios de acuerdo a las necesidades de la empresa
PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.	
QP-243-RRHH	

Nº MOD.	APROBÓ			
	FECHA	NOMBRE	CARGO	FIRMA o TIMBRE
01	10/2016	Beatriz Olivares	Gerente de RRHH	
02	01/2017	Beatriz Olivares	Gerente de RRHH	
03	04/2017	Mariette Guillon	Gerenta de RRHH	
04	05/2017	Mariette Guillon	Gerenta de RRHH	
05	12/2017	Cristian Díaz Soto	Subgerente de RRHH	
06	07/2018	Cristian Diaz Soto	Subgerente de RRHH	
07	05/2019	Cristian Diaz Soto	Subgerente de RRHH	
08	08/2019	Cristian Diaz Soto	Subgerente de RRHH	
09	11/2020	Cristian Diaz Soto	Subgerente de RRHH	

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 1 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		


	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TABLA DE CONTENIDOS

Nº	CONTENIDOS
1	OBJETIVO
2	ALCANCE
3	PRINCIPALES RESPONSABLES
4	DIAGRAMA DE FLUJO
5	DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS
6	DEFINICIONES
7	TAREAS DE SAP
8	RIESGOS ASOCIADOS
9	REGISTROS
10	CONTROLES Y PLAZOS
11	CONTROL DE VERSIONES
12	ANEXOS

1. OBJETIVO

Este procedimiento tiene por objetivo establecer el mecanismo, las responsabilidades y las acciones necesarias para detectar, prevenir, investigar y sancionar conductas, tanto de acoso laboral como de acoso sexual. Aplica a todas las personas que se desempeñen en Casa de Moneda.


2. ALCANCE

Se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras de la Casa de Moneda de Chile S.A.

3. PRINCIPALES RESPONSABLES

Todas las denuncias o situaciones detectadas relacionadas con prácticas de acoso laboral o sexual, ingresan al Comité de Ética.

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 2 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Gerencia de RRHH, Es quien orienta a los colaboradores y colaboradoras del uso de los canales de denuncia de CMCH, y en caso que alguno lo solicite procederá a informar de una situación de riesgo a la auditora interna, quien lo derivará al comité de ética.

Gerencia General, Representante Legal antes las leyes laborales; además de velar por el derecho de protección ante una presunta situación de acoso laboral o sexual.

Gerencia legal: apoyar y asesorar en el proceso de investigación en cuanto a las contingencias legales en el caso de no estar ocupado el cargo se solicitará asesoría externa.


Jefatura de Departamento Administración de Personas: Es el/la trabajador(a) a cargo de acoger de forma presencial a el/la denunciante y recepcionar la denuncia de situaciones de acoso laboral o sexual y enviarla a la auditora interna quien lo derivará al comité de ética.

Colaborador/a: Responsable del adecuado uso de este procedimiento, procurando atender a la gravedad de los actos y a las circunstancias que rodean a quienes resulten involucrados/as, de manera de evitar ocasionar perjuicios injustificados a trabajadores y/o trabajadoras que pudiesen ser objeto de denuncias infundadas o fraudulentas.

Comité de ética: Debe conocer todas las denuncias, nombra a quien investiga los que podrán ser personal externo del comité inclusive de fuera de la empresa (empresa especializadas en los temas denunciados) dentro de los integrantes del comité, conoce el resultado de la investigación y resuelve las acciones a realizar como: sanciones, capacitación, seguimiento, asesoramiento etc., éste está compuesto por, Gerente/a de Legal, Gerente/a General, Gerente/a de Administración y Finanzas (Suplente), Gerente de Seguridad Integral, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Producción y Auditora Interna.

Auditor Interno/Oficial de cumplimiento: administra las denuncias que reciba tanto de RRHH como a través del canal de denuncias, a continuación citará al comité de ética y se constituirá en su secretaria.

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 3 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. DIAGRAMA DE FLUJO

N/A

5. DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS

Casa de Moneda rechaza la violencia de cualquier tipo que atente contra la dignidad, la calidad de vida y seguridad de sus trabajadores/as, y se compromete con la prevención de conductas atentatorias contra la dignidad y vida de su personal. De esta manera y junto con la aplicación de las disposiciones legales y administrativas que sancionan el acoso laboral y sexual, se desarrollarán acciones que posibiliten la prevención de este tipo de conductas, a través de acciones de sensibilización y difusión en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual, así como también en el ámbito de acoso laboral.

En este contexto, ante una eventual ocurrencia de alguna situación de acoso laboral y/o sexual que afecte o involucre a nuestros trabajadores, Casa de Moneda, dispondrá de la infraestructura, sistemas y medios necesarios, para investigar y proceder con las medidas que sea pertinente asumir. Para ello se deben seguir los siguientes pasos, según corresponda:

5.1 Denuncia situaciones de acoso laboral y sexual.

Todo trabajador o trabajadora de Casa de Moneda que sufra o conozca de hechos de acoso laboral o sexual tiene derecho a denunciarlos, a través de uno de los siguientes canales:


- a) Página Web: www.cmoneda.cl link: canal de denuncias
- b) Casilla de correo electrónico. canalconfidencial@casamoneda.cl
- c) Personalmente en la Gerencia de Recursos Humanos

5.2 Una vez recepcionada la denuncia con plazo de 1 (un) día hábil se debe informar al Comité de Ética para su conocimiento y seguimiento.

5.3 Investigación de las Denuncias.

Quando la denuncia ingrese o sea presentada al Comité de Ética, éste contará con ~~5-3~~ días hábiles para nombrar al investigador/a. Para las denuncias relacionadas con acoso sexual, la empresa deberá sancionar si se realizará investigación interna o será derivada a la inspección del trabajo para lo cual tiene un plazo **de 3 días** desde la recepción de la denuncia.

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 4 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Podrá la empresa CMCH, por acuerdo del comité de ética, solicitar que la investigaciones se realicen por personal externo a la empresa, por lo cual deberá contratar una empresa o persona natural que cuente con los conocimientos específicos los que deberán ser acreditados durante el proceso de contratación de estos servicios mediante certificado de capacitación en la materia específica de la denuncia.

Si el comité de ética determina que el investigador es interno deberá cumplir los siguientes requisitos:

- El o la persona que investigará, no podrán pertenecer al área y/o Gerencia de la que forma parte tanto el/la denunciante como el/la denunciada.
- Este investigador/a contará **con 20 días corridos** desde la asignación de investigación de la denuncia para realizar la investigación correspondiente. Esta investigación deberá constar por escrito, dejando constancia de las acciones realizadas, de las declaraciones efectuadas por quienes se encuentren involucrados en la investigación y de las pruebas presentadas. Se mantendrá estricta **reserva de la investigación y se garantizará que ambas partes sean oídas.**
- Todas las gestiones y actividades realizadas en el marco de la investigación deberán constar por escrito, registrándose todas las actividades realizadas por la persona asignada a la investigación, las declaraciones tomadas a los involucrados, a los testigos y las pruebas que pudieran aportar ambos.
- Quienes investiguen deberán acreditar competencias en las materias denunciadas.
- Las que en el caso de los trabajadores de CMCH han sido materias de capacitación interna tanto acoso laboral, sexual, discriminación, estereotipos entre otros.


Casa de Moneda evaluará disponer de medidas de resguardo necesarias respecto de los/as involucrados/as durante el tiempo que dure la investigación, con el propósito de evitar que sigan ocurriendo los supuestos actos constitutivos de acoso laboral o sexual, o los hechos denunciados.

Las medidas de resguardo que se podrán adoptar para estos efectos, serán entre otras, la separación de los espacios físicos si el(la) denunciante y el(la) denunciado/a desempeñan sus funciones en el mismo lugar, la redistribución del tiempo de trabajo, redestinar a uno de los involucrados/as, u otra que estime pertinente.

Las partes involucradas podrán acompañar antecedentes, ofrecer testigos y aportar cualquier medio de prueba que estimen pertinente.

Cerrada la investigación se emitirá un informe que deberá contener al menos los siguientes antecedentes:

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 5 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- Identificación de las partes involucradas,
- Relación de los hechos que sustentan la denuncia
- Relación de los descargos presentados por quien es materia de la denuncia
- Mención de todas y cada una de las pruebas consideradas
- Relación de las declaraciones que forman parte de la investigación
- Análisis y conclusiones de la investigación

El/la investigador/a elaborará un informe, el que deberá contener la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el/la investigador/a, con expresa mención de sí, a su juicio, los hechos denunciados constituyen o no una conducta de acoso laboral o sexual, y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Este informe se entregará al Comité de Ética para su análisis y resolución estableciendo por acuerdo en sesión, las medidas y sanciones a realizar producto de las conclusiones del proceso correspondiente, luego de evidenciar la veracidad y gravedad de los hechos investigados.

La decisión deberá ser debidamente fundamentada, consignada por escrito y notificada personalmente a ambas partes en un plazo no superior a 30 días corridos contados desde la recepción de la denuncia.

Será responsabilidad de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de su Gerente, comunicar personalmente a las partes, en un plazo no superior a 10 días hábiles posteriores al acuerdo del Comité de Ética, de la resolución, conclusiones y cierre del proceso investigativo. Salvo que el Comité de ética determine las excepciones.


Tanto el registro escrito del proceso de investigación como el informe de cierre del proceso, se mantendrá en custodia del Oficial de Cumplimiento por el período de vigencia contractual de las partes involucradas, en archivo físico reservado. Se mantendrá un registro de cierre de investigación, con sus respectivas conclusiones y medidas de mitigación según corresponda.

5.4 Sanciones

5.4.1 Sanciones Acoso Laboral

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones cuya aplicación se propondrá en el informe de el/la investigador/a será alguna de las indicadas en el Reglamento Interno de Casa de Moneda. Lo anterior, sin perjuicio de que atendida la gravedad de los hechos se propusiere la terminación del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 160, N°1 letra f) del Código del Trabajo.

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 6 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Si uno/a de los involucrados/as considera que la/s medida/s o sanción/es son injustas o desproporcionadas, podrá apelar por medio de carta escrita a la Gerencia General o directamente en la Inspección del Trabajo.

El registro de todo lo obrado y de las sanciones que pudiesen imponerse en caso de acreditarse fehacientemente la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral en la empresa, se mantendrá en la carpeta personal de los/as intervinientes. La empresa velará por resguardar la estricta confidencialidad de dicho registro.


5.4.2 Sanciones Acoso Sexual

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones cuya aplicación se propondrá en el informe de el/la investigador/a será alguna de las indicadas en el Reglamento Interno de Casa de Moneda. Si se comprueba el acoso sexual conforme al procedimiento que establece la ley laboral, las sanciones pueden consistir en el despido del trabajador o trabajadora cuando se ha comprobado su condición de acosador/a, sin derecho a indemnización, aplicándose la causal establecida en el N° 1 letra c) del artículo 160 del Código del Trabajo, tipificada como conductas de acoso sexual. Alternativamente, el trabajador o trabajadora afectado por acoso sexual por parte de su empleador o empleadora puede acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes, pudiendo solicitar el incremento del 80% en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por acoso sexual antes señalado.

Si uno/a de los involucrados/as considera que la/s medida/s o sanción/es son injustas o desproporcionadas, podrá apelar por medio de carta escrita a la Gerencia General o directamente en la inspección del trabajo.

El registro de todo lo obrado y de las sanciones que pudiesen imponerse en caso de acreditarse fehacientemente la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral en la empresa, se mantendrá en la carpeta personal de los/as intervinientes. La empresa velará por resguardar la estricta confidencialidad de dicho registro.

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 7 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.5 Registros

Nombre del Registro	Código	Conservación/Años	Responsable	Disposición Final
Acta sesión Ordinaria	N/A	Oficina Auditor CMCH 3 años	Auditor Interno u Oficial de Cumplimiento	Trituración
Entrevistas	N/A	Oficina auditor Interno/ # años	Auditor Interno u Oficial de Cumplimiento	Trituración

Toda la documentación recopilada, registros escritos e informes emanados de la aplicación de este procedimiento, serán custodiados por la **Oficial de Cumplimiento**, por el período de vigencia contractual de las partes involucradas, en archivo físico reservado.

Respecto de la documentación relativa a las sesiones del Comité de Ética, constarán en acta que se levantará de la respectiva sesión, firmada por sus integrantes, dicho acto tiene carácter de confidencial y requerirá autorización del Comité de Ética para su acceso y/o consulta.

5.6 Prevención


Se realizarán acciones de difusión y sensibilización que permitan a las trabajadoras/as de Casa de Moneda conocer tanto sus derechos, como las obligaciones frente a situaciones de acoso laboral y sexual.

La Gerencia de Recursos Humanos será responsable de la implementación de las acciones de prevención anteriormente señaladas las que se planifican y ejecutan de acuerdo a la estrategia comunicacional y plan de comunicaciones del sistema de gestión NCh3262, que define los periodos comunicacionales y tipos de campañas a realizar.

6. DEFINICIONES

- **Confidencialidad:** Incorpora como base fundamental la confidencialidad de todos los trabajadores (as) que se hagan parte de él. Además, debe ser un elemento fundamental de quién asume la responsabilidad de constituirse como el Receptor/a de Denuncias. En dicho proceso, queda estrictamente prohibido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario, que tenga relación con alguno (a) de los (as) trabajadores


CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 8 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(as) y/o etapas que contempla este procedimiento. De esta manera, se podrá resguardar la dignidad e integridad de ambas partes y de quienes participen en este proceso.

- **Denunciante:** Es quien debe realizar una denuncia, por presunta situación de discriminación y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose al Receptor(a) de Denuncias de su establecimiento, transcribiendo los hechos por escrito que le afectan.
- **Denunciado(a):** Es la persona, respecto de quien se ha presentado una denuncia por situaciones de acoso laboral o sexual.
- **Igualdad:** Es la posibilidad y capacidad de ejercer los mismos derechos, sin importar las diferencias de género, nacionalidad, religión, etnia, pertenencia a partidos políticos, entre otros.
- **Acoso Sexual:** Acción indebida realizada por una persona, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, y que amanecen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley 20.005-2005).
Se produce un acoso sexual cuando una persona – hombre o mujer – realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada – hombre o mujer – y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Por su parte, la Dirección del Trabajo¹ ha establecido en dictamen 1133/036 de 21.03.05 que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluiría cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc. Es del caso señalar que la ley laboral ha entendido, al utilizar la expresión “amenacen o perjudiquen su situación laboral”, que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.
- **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a y otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultados para el

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 9 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

personal afectado su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Ley 20.607-2012).

Por su parte, la Dirección del Trabajo² ha llegado a establecer mediante Ord. 3519/034 de 09.08.2012 que acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".

Referencias

- Ley 20.005, tipifica y sanciona el acoso sexual
- Ley 20.607, modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral
- Norma Chilena 3262 – Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Política de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Estrategia y Plan Comunicacional de Casa de Moneda para el Sistema de gestión de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- QP-199-MPD Procedimiento de denuncias

7. TAREAS DE SAP


N/A

8. RIESGOS ASOCIADOS

N/A

² <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-99176.html>

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 10 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH	CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH <div style="background-color: red; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;">DOCUMENTO OFICIAL</div>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9. REGISTROS

NOMBRE DEL REGISTRO	CÓDIGO	ALMACENAMIENTO/PROTECCIÓN/ RECUPERACIÓN	TIEMPO DE RETENCIÓN	DISPOSICIÓN FINAL
Acta de denuncia de acoso laboral, sexual y otras discriminaciones	RG-481-RRHH	Archivo Físico Oficina Gerente RRHH	3 años	Archivo
Actas del Comité de Ética	N/A	Oficina del Auditor(a) Interno – Oficial de Cumplimiento	3 años	Archivo

10. CONTROL Y PLAZOS

Detalle de los documentos que se necesitan para el control de las actividades indicadas en el procedimiento.

Ej.:

NOMBRE DEL DOCUMENTO	PLAZOS DE ENTREGA	RESPONSABLE	REVISAR
Inicio de la investigación	3 días siguientes a la recepción de la denuncia	Comité Ética	Comité de Auditoría
Informe de Cierre	20 días luego de la recepción de la denuncia	Investigador/a	Comité Ética
Informe a implicados	10 días luego de terminada la investigación	Gerente(a) Recursos Humanos	

11. CONTROL DE VERSIONES:

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 11 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		



**PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN,
PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y
SEXUAL
QP-243-RRHH**

**CASA DE MONEDA DE
CHILE
RRHH**

DOCUMENTO OFICIAL


Ver.	ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ		MODIFICACIONES EN EL PROCESO	PRÓXIMO CONTROL
	Fecha	Nombre Firma	Fecha	Nombre Firma	Fecha	Nombre Firma		
01	10/2016	Myriam Morales Jefa 12pto.. Administración de personas	10/2016	Myriam Morales Jefa 12pto.. Administración de personas	10/2016	Beatriz Olivares Gerente de RRHH	Todo el documento	
02	12-06-2017	Myriam Morales Jefa 12pto.. Administración de personas	14/2017	Myriam Morales Jefa 12pto.. Administración de personas	19-06-2017	Mariette Guillon Gerente de Recursos Humanos	Se separa del procedimiento de prácticas discriminatorias	
03	04-2017	Myriam Morales Jefa 12pto.. Administración de personas	04-2017	Myriam Morales Jefa 12pto.. Administración de personas	04-2017	Mariette Guillon Gerente de Recursos Humanos	En todo el documento	
04	06-2017	Myriam Morales	06-2017	Myriam Morales	06-2017	Mariette Guillon	En todo el documento	06/2017
05	12-2017	Myriam Morales	12-2017	Myriam Morales	12-2017	Cristian Díaz	En Todo el documento	12/2018
06	07-2018	Myriam Morales	07-2018	Myriam Morales	07-2018	Cristian Díaz	En todo el documento	04/2019

CÓDIGO: QP-243-RRHH

VERSION 8

PÁGINA: 12 de 14

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada


	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

07	04/19	Myriam Morales	04-2019	Myriam Morales	04-2019	Cristian Díaz	En todo el documento	04/2020
08	08/19	Myriam Morales	08-2019	Myriam Morales	08-2019	Cristian Díaz	En todo el documento	08/2020
09	11/20	Elena Starikoff	11/20	Elena Starikoff	11/20	Cristián Díaz	En todo el documento	11/2021

12. ANEXOS

12.1 Formato del Acta de Detección, Prevención y Sanción del Acoso laboral, y Sexual.

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 13 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL QP-243-RRHH	CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH <div style="background-color: red; color: white; padding: 5px; text-align: center; font-weight: bold;">DOCUMENTO OFICIAL</div>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Acta de registro de acoso laboral, acoso sexual y otras discriminaciones RG-481-RRHH	CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH <div style="background-color: red; color: white; padding: 2px; text-align: center; font-weight: bold;">DOCUMENTO OFICIAL</div>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

FORMULARIO DE DENUNCIAS N° Correlativo

1. ANTECEDENTES GENERAL DE EL/LA DENUNCIANTE

NOMBRE: _____
APELLIDO: _____
RUT: _____
CARGO: _____
UNIDAD: _____
TELÉFONOS: _____

2. ANTECEDENTES DE LA DENUNCIA (Su denuncia es de tipo _____ marque con una X)

ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL OTRAS DISCRIMINACIONES

NOMBRE DE EL/LA DENUNCIADO(A): _____
UNIDAD: _____
CARGO: _____
FECHA Y HORA DE OCURRENCIA DE LOS HECHOS: _____
 A continuación redacte los hechos ocurridos:

3. CONDICIONES Y TERMINOS DE LA DENUNCIA

IMPORTANTE

1. Recuerde que UD. es el principal beneficiado si mantiene la reserva de la denuncia realizada.
 2. El proceso de investigación tomará los hechos presentados de forma confidencial para con el Denunciante
 3. Si la denuncia resultara ser comprobada Falsa, Uds. se expone a las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno, además de las acciones legales que pudiera facultarse ante la Ley.

Firma del Denunciante _____ Firma del Receptor _____
 Fecha de Recepción ____ / ____ / ____

Se utilizará el mismo RG-481-RRHH para el QP-263-RRHH, QP-243-RRHH, marcando en lo que corresponda a cada uno de los procedimientos. Este registro se debe utilizar solo en las denuncias presenciales.

CÓDIGO: QP-243-RRHH	VERSION 8	PÁGINA: 14 de 14
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		