



MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

*“Corporación de Educación y Salud
de Las Condes”*

FOLIO E/2022

DICIEMBRE 2021



DECLARACIÓN PÚBLICA DE COMPROMISOS Y PRINCIPIOS EN EL CONTEXTO DE TODO TIPO DE MALTRATO LABORAL.

La Corporación de Educación y Salud de Las Condes, a través de quien/quienes suscribimos actuando como representantes de la entidad, tiene la convicción y es consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo afecta positivamente en la productividad y clima laboral.

No existe duda alguna de que las conductas constitutivas de acoso, maltrato y en general, las acciones hostiles, perjudican a los trabajadores afectados, daño que se extiende y repercute igualmente en el conjunto de nuestra institución.

La vocación de servicio público inherente y propia de todos los funcionarios corporativos, constituye un capital social invaluable que queremos proteger. En razón de lo anterior, la Corporación se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las consecuencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- b) Los funcionarios corporativos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- c) Se entenderá que constituye Acoso Laboral “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”. de política para el acoso laboral
- d) Esta Corporación velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- e) Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto.
- f) Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, Corporación se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo. Dicho procedimiento no sustituirá, la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
- g) Dicho procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo estará disponible para todos los trabajadores a través de su difusión por distintos medios.



INTRODUCCIÓN.

El Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual considera en su elaboración los lineamientos dispuestos a generar mejores políticas y prácticas tendientes a prevenir, contener y sancionar cualquier tipo de conducta reñida con la tipificación de las acciones u omisiones que afecten la reputación, honra, provocando algún tipo de descrédito en el entorno laboral de la víctima o víctimas que perturben el ejercicio de sus labores y que eventualmente pudieren poner en riesgo la fuente laboral, su estabilidad o sus posibilidad de desarrollo.

En este sentido, la Corporación consagra como valores institucionales los siguientes:

Calidad de Vida Laboral: Entendida como la percepción colectiva de bienestar en donde funcionarios y funcionarias se sientan satisfechos/as por las actividades que realizan en el marco de una vida laboral definida, con claras perspectivas, con compensaciones personales, profesionales y sociales.

Género: Dicho valor propende a la equidad en la participación y retribución que tanto hombres como mujeres pueden desplegar en la entidad en donde desarrollen sus labores.

Inclusión: Pensando en el desarrollo de la corporación con la participación de funcionarios y funcionarias, independiente de su condición social, sexual, etnia u otros.

Para dar cumplimiento a estos valores se requiere de ambientes laborales saludables, basados en el respeto y el buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio del servicio público, que promuevan desempeños óptimos, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

El procedimiento que se presentará será aplicable a todas las personas que trabajen en y para la Corporación de Educación y Salud de Las Condes, y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario o funcionaria se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura de maltrato, acoso laboral y sexual.

OBJETIVOS.

- a) Establecer un procedimiento mediante el cual la Corporación de Educación y Salud de Las Condes enfrente situaciones de maltrato laboral, acoso laboral y sexual, constituyéndose a su vez, en un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato al interior de la institución.
- b) Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas, frente a situaciones que signifiquen un atentado contra su dignidad, disponiendo de un mecanismo adecuado para realizar las denuncias en forma oportuna y apropiada, a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.
- c) Comprometer el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre los/las individuos y ambientes laborales sanos.

DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES.

El Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual, por medio de las siguientes disposiciones legales.

- **Constitución Política de la República de Chile:** Artículo 19° número 1°, establece: “**Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas**”; número 2°, establece: “**Las igualdad ante la ley**”; número 3°, establece: “**La igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos**”.
- **Ley N° 18.834**, sobre el Estatuto Administrativo: **Artículo 61 letra g**, que instruye el **Principio de Probidad Administrativa**, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria moralmente intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

- **Ley N° 18.883**, sobre “Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales”

Artículo 82 letra L: “Prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual”.

Artículo 82 letra M: “Realizar todo acto calificado como acoso laboral”.

- **Código del Trabajo**

Artículo 2: “Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

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, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son 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.

- **Ley 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación.**

Artículo 2: “Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, “se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

- **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.**

- **Código de Buenas Prácticas Laborales**, título III número 7 “Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo (instructivo presidencial 15 de junio de 2006, medida número 13 plan 100 primeros días de gobierno, <http://white.lim.ilo.org/sindi/general/documentos/instructivo.pdf>)

- **ORD. 3519/034 Dirección del Trabajo.** Fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas en la Ley 20.067.- del 08 de agosto de 2012.

- **Ley N° 20.607/2012**, “Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral”, que tipifica el Acoso Laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral.

PRINCIPIOS ORIENTADORES.

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental, el secreto profesional de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada del procedimiento. En dicho proceso queda estrictamente prohibido la divulgación de información o de cualquier comentario, que tenga relación con alguna de las etapas que contempla el procedimiento, la que para estos efectos tendrá el carácter de confidencial.
- **Celeridad:** La investigación sobre acoso deberá ajustarse a los plazos establecidos.
- **Imparcialidad:** La/s persona/s que acojan, canalicen las denuncias y realicen las investigaciones, deberán tener las condiciones y habilidades necesarias, para tener una visión objetiva de los procesos.
- **Colaboración:** Es deber de cada funcionario/a, colaborar con la investigación cuando manejen antecedentes e información fidedigna.
- **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa,

basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias y de eventuales acciones penales por parte del denunciado/a.

- **Idoneidad:** La persona/s que esté/n a cargo de la investigación deberá/n contar con las habilidades y capacidades, que le permitan hacer un trabajo de calidad, que asegure una indagación responsable.
- **Debido proceso:** Se debe tener presente que cada procedimiento investigativo está basado en la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el procedimiento. (artículo 19 número 3 Constitución Política de la República)

MARCO CONCEPTUAL

En el siguiente apartado se definirán los conceptos que se utilizan en este documento y que darán cuenta de qué son estos sucesos y cuando se está frente a una situación del tipo, para garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Corporación, y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre las personas, promoviendo ambientes laborales sanos y ajustándose a los valores institucionales.

1) Derecho a la integridad

La Constitución asegura a todas las personas:

“El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.

Es un deber de las instituciones públicas garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto y libre de todo tipo de discriminación. Por lo tanto, cualquier conducta contraria a este principio merece ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas con la violencia laboral, donde pueden distinguirse distintos tipos: maltrato, acoso laboral y acoso sexual, entre otros.

La violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa:

“Observar una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado”.

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas y un/a o varios/as victimarios.
- Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía: es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra por antigüedad, más confianza o amistad con la jefatura/s, etc.

- Pueden darse dentro de la institución o fuera de ésta, por ejemplo, entre trabajadores internos y externos, o entre trabajadores internos y usuarios.
- Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

Dentro de la institución, la violencia laboral puede presentarse básicamente en tres sentidos:

- **Vertical descendente:** desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- **Vertical ascendente:** desde los subordinados/as hacia la jefatura. Suelen ser grupos confabulados para hostigar a la jefatura.
- **Horizontal:** entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar.

¿Qué no es violencia laboral?

Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, se deben distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de violencia laboral, tales como, y sin que esta enumeración sea taxativa:

- *Conflictos menores que no perduran en el tiempo.*
- *Estrés derivado del exceso de trabajo.*
- *Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.*
- *Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.*
- *Jornadas de trabajo extensas.*
- *Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente.*

2) Maltrato Laboral:

Entendemos por maltrato laboral: “Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones 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”

Características.

- *La conducta es generalizada, no existe una víctima, sino que el maltrato es para todos por igual.*
- *La conducta es evidente, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar. No existe un objetivo específico como desgastar a la víctima.*
- *La agresión es esporádica, depende del estado de ánimo del maltratador/a.*
- *Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.*

No se considera maltrato laboral.

- *Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se presentan de manera aislada.*
- *Conflictos menores que no perduran en el tiempo.*
- *Estrés derivado del exceso de trabajo.*

- *Amonestación del jefe/a directo por errores reiterados o jornada de trabajo extensas.*
- *Críticas aisladas referidas al rol o las funciones en el trabajo.*

3) Acoso Laboral:

Definiciones:

“Situación en la que la persona o un grupo de personas ejerce/n una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (como media unos seis meses) sobre otras personas o persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima/s, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo”

“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su trabajo o degradando el Clima Laboral.

En nuestro país, el Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados/das menoscabo, maltrato o humillación, o que bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley 20.607).

Acosar laboralmente a otra persona, implica ciertas características de personalidad que llevan a auto percibirse como superior e incluso imprescindible para la organización. También existirán personas susceptibles de ser acosadas por condiciones permanentes o pasajeras que serán percibidas como vulnerabilidad, y que serán utilizadas en su contra por aquellas personas que ejercen “acoso”.

Características del Acoso Laboral.

El acoso laboral reúne las siguientes características:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o funcionarios.
- La acción es silenciosa, busca pasar inadvertida.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

Ejemplos de Acoso Laboral.

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. Estas conductas pueden ser al menos de dos tipos: aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

Dentro del primer tipo, tenemos a modo de ejemplo:

- Gritar, avasallar o insultar a la/s víctima/s cuando está sola o en presencia de personas.
- Amenazar de manera continua a la/s víctima/s.
- Tratar a la/s víctima/s de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizar frente a otros.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Extender rumores maliciosos, injuriosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la/s víctima/s.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la/s víctima/s, como casualidad o suerte.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.

Respecto a conductas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo, se encuentra, por ejemplo:

- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducir a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- La no realización de las actividades designadas para su trabajo, induciendo a negligencias, errores o faltas, en el desarrollo de las tareas rutinarias de los otros trabajadores.

No se considera Acoso Laboral (ejemplos):

- Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se realizan de manera puntual.
- Conflictos menores en el tiempo
- Discusiones aisladas.
- Críticas puntuales.
- Asignar tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.
- Modificar responsabilidades con aviso previo.
- Condiciones laborales precarias producto de la infraestructura deficiente.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo por errores reiterados.
- Jornada de trabajo extensa de manera puntual.
- Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad para el buen servicio de la entidad.

4) Acoso Sexual:



DEFINICIÓN.

El acoso sexual, es una conducta ilícita de carácter sexual que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador/a afectado/a, tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos los derechos derivados de la dignidad humana y que otra persona lesiona, por cualquier medio y que se traducen en carácter sexual, **no consentidos por quien los recibe** y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Es una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento intolerable, que atenta contra los derechos fundamentales de una persona.

Se puede diferenciar el acoso sexual del acoso laboral, aun cuando el primero es un subconjunto del segundo. Se produce acoso sexual cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por las personas afectada y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Por su parte la Dirección del Trabajo ha establecido que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamiento o contacto físicos, sino que incluirá cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo propuestas verbales, imágenes, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

*El acoso sexual **puede ocurrir en otros contextos fuera del lugar de trabajo:** en la vivienda, en la vía pública, etc.*

Tipos Principales de Acoso Sexual:

- a) **Quid Pro Quo:** Cuando decisiones con respecto al trabajo son prometidas, amenazadas o hechas a base de si uno o más trabajadores/as se someten a conductas sexualmente orientadas.
- b) **Ambiente de Trabajo Hostil:** Donde conductas sexualmente orientadas crean un ofensivo y desagradable ambiente de trabajo.

La característica principal del acoso sexual es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, **buscada o no**, producir un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este, la condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

Ejemplos que servirán para identificar el acoso sexual.

Acoso Sexual puede ocurrir en una variedad de circunstancias, incluyendo, pero no limitándose a, las siguientes:

- El acosador puede ser el supervisor/a de la víctima, un supervisor en otra área, o un colega, aunque regularmente el acosador será alguien que detenta facultades de supervisión. (supervisión horizontal colaborativa / Ernst Fisher M.)
- La víctima no necesariamente debe ser la persona acosada, puede ser cualquier persona que se sienta ofendida por la conducta.

- Acoso sexual ilegal puede ocurrir sin pérdida económica para la víctima ni pérdida del empleo.
- La conducta del acosador debe ser rechazada.
- Acoso Sexual no necesariamente tiene que ocurrir entre miembros del sexo opuesto.
- Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual o del acosador/a.

Tipos de Comportamiento Considerados Acoso Sexual (ejemplos).

- Repetidas insinuaciones sexuales, chistes obscenos o subidos de tono, insultos, comentarios y lenguajes lascivos, otros comentarios ofensivos sexuales, manifestados o plasmados en cartas, notas, correos electrónicos, whatsapp, instagram, facebook, telegram, twitter, y cualquier otra red social.
- Proposiciones sexuales, insultos, amenazas.
- Apodos degradantes sexualmente orientados.
- Persistentes atenciones o proposiciones románticas o sexuales no deseadas y no consentidas.
- Piropos y otros sonidos o gestos de sugerencia sexual.
- Exhibición de fotos pornográficas, calendarios, caricaturas, y otro material sexual en el lugar de trabajo.
- Sutil o explícita presión para favores sexuales.

Características del Acoso Sexual.

- **Realizado por una persona.**
- **Sin consentimiento:** la falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual, por lo que, si una persona acepta por su propia voluntad a un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- **Por cualquier medio:** incluye cualquier acción del acosador/a sobre la víctima, no sólo acercamientos o contactos físicos.
- **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:** el rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el/la acosador/a para tomar decisiones que afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo, etc.

ACTORES RESPONSABLES O INVOLUCRADOS EN TODO TIPO DE ACOSO

- **Víctima:** Definida como la persona sobre la cual es ejercida la conducta o actitud acosadora o de maltrato.
- **Denunciado/a:** Se define como la persona que manifiesta actitudes y comportamientos hostigadores y/o humillantes, hacia una persona o un grupo de ellos, que se desempeñan al interior de la institución o fuera de esta en calidad de prestador de servicios.
- **Denunciante:** Preferentemente debe ser el/la víctima del acoso, sin embargo, pudiese ser (con aprobación del/la víctima) una tercera persona, que sea testigo de la situación de acoso.
- **Receptor de denuncias:** Será el profesional o profesionales encargados de brindar la primera acogida a la víctima o terceros que realicen la denuncia, de entregar la información en relación con el procedimiento y recopilar todos los antecedentes del caso

- **Comité de análisis:** Serán los encargados de definir si los antecedentes de la Denuncia constituyen indicios por Acoso Laboral, Sexual, Mal Trato y/o Mal Clima, analizando los casos que ingresen a los receptores de denuncias. Este comité estará integrado por 2 representantes designados por el Secretario General.

ETAPAS DEL PROCESO

1. **Acogida, Contención, Orientación:** Son las acciones que debe realizar el/la receptor/a de denuncias cuando un/a trabajador/a se acerca a plantear alguna situación laboral que le esté afectando negativamente.
2. **Asesoría Diagnóstica:** Es la acción que debe realizar el/la receptor/a de denuncias una vez que ha procedido a contener al/la denunciante.
3. **Formalización de la Denuncia:** Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a trabajador/a y que puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o sexual, maltrato o mal clima laboral.

Para que una denuncia sea capaz de abrir un proceso de investigación se requiere:

- Deberá **formularse por escrito** y ser firmada por el/la/los denunciante/s (Anexo n°1: Formulario de Denuncia).
- La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:
 - a. Identificación del /los denunciante/s.
 - b. Narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
 - c. Identificación de quien/es cometieron los hechos denunciados (victimario/s o victimaria/s) y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.

Las denuncias que no cumplan con lo requerido **serán igualmente analizadas** por el receptor de denuncias, quienes orientarán al denunciante sobre el procedimiento a seguir.

Las funciones del comité serán las siguientes:

- Dar trámite a las quejas y denuncias presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, así como las pruebas que lo soportan.
- **Examinar de manera confidencial** los casos en los que se formule queja o reclamo, que puedan tipificar conductas o circunstancias de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual.
- El comité notificará al supuesto/a victimario/a luego del 7° día de su conformación derivada del hecho denunciado.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- **Propiciar la mediación entre las partes**, con el fin de crear un espacio de diálogo entre los/as funcionarios/as involucrados/as, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias, en la situación de Maltrato Laboral y Acoso Laboral.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumplan con las recomendaciones formuladas o persista el comportamiento sancionable, el Comité de Clima Laboral, deberá remitir la queja fundada al Secretario General para que instruya la respectiva Investigación Interna,



- Investigación sumaria, Sumario Administrativo; o derivación a Inspección del trabajo.
- Remitir al Secretario General las recomendaciones fundadas para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual.

Como medida para mejor resolver el Comité de Clima Laboral podrá solicitar la asesoría de un profesional externo a la Corporación (psicólogo, prevencionista de riesgo u otro) para la elaboración de un informe que será considerado con el valor probatorio de una prueba pericial (sana crítica).

FACULTAD LEGAL DE LA ENTIDAD ADMINISTRADORA ANTE LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA DE EVENTUAL ACOSO SEXUAL.

Sin perjuicio del procedimiento interno de investigación que se pudiere llevar a cabo ante la presencia de denuncias por distintas clases de acoso, en el evento de existir hechos que pudieren revestir características de “acoso sexual”, la entidad administradora podrá recurrir al procedimiento regulado al efecto por el Código del Trabajo.

Se debe seguir el siguiente procedimiento: - La víctima de acoso sexual, debe denunciar por escrito ante la empresa o directamente en la Inspección del Trabajo. - **El empleador que recibe la denuncia debe adoptar medidas de resguardo.** Además puede optar por realizar directamente una investigación interna (aplica manual) o dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo. - La investigación interna o la que efectúe la Inspección del Trabajo debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas.

Código del Trabajo

Título IV

“DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL”

Artículo 211-A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos **o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.**

En cualquier caso la investigación deberá concluir en el plazo de treinta días.



Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, **dentro de los siguientes quince días**, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

PROCEDIMIENTOS APLICABLES.

1° ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL:

En el caso de enfrentarnos a una denuncia por Acoso Laboral y/o Sexual, lo que procede es el debido proceso administrativo (Sumario Administrativo) y NO otra vía alternativa, esto por considerarse un acto atentatorio a la dignidad de las personas.

Sumario Administrativo: Es un proceso que tiene por finalidad realizar una investigación exhaustiva sobre la base de la denuncia, lo cual genere los hechos y las responsabilidades asignadas.

2° ANTE SITUACIONES DE MALTRATO LABORAL O MAL CLIMA LABORAL:

Si la Comisión de Análisis, determina que la denuncia NO constituye Acoso Laboral y/o Sexual, de igual manera debe entregar y elaborar informe al Secretario General con las respectivas recomendaciones.

MEDIDAS. Cuando una situación denunciada, según las características de la misma y de acuerdo a los antecedentes proporcionados por el/la denunciante configuran una situación de Maltrato o Mal Clima y NO se ha instruido Sumario Administrativo por causales de Acoso Laboral y/o Sexual, se sugiere recurrir a las siguientes acciones:

- **Amonestación Verbal:**

Es una sanción por falta leve con la que se advierte verbalmente al trabajador/a de la posibilidad de ser sancionado más gravemente si persiste en su conducta infractora.

- **Resolución de Conflictos:**

Es un sistema de trabajo similar a la mediación en el que un tercero imparcial, llamado mediador ayuda a las partes a buscar por sí mismas una solución al conflicto y sus efectos, mediante acuerdos.

SOBRE UNA FALSA DENUNCIA

Si durante cualquier etapa en la aplicación de este procedimiento, se descubriese que se presenta una falsa denuncia y a posteriori se comprueba a través del proceso administrativo correspondiente que el/la denunciante, utilizó maliciosamente el procedimiento y realizó una denuncia falsa, se aplicarán las sanciones correspondientes a las medidas del acto denunciado (Maltrato, Acoso Laboral y Acoso sexual).

Si la falsa denuncia reviste consideraciones de carácter muy grave en el Maltrato, Acoso Laboral o Acoso sexual, se aplicará la destitución tal como se indica en la causal esgrimida en el artículo 120 letra D y artículo 123 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

-Ley N°18.883.



-Artículo 120: Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:
d) Destitución

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

-Artículo 123: La destitución es la decisión del alcalde de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos:

- Infringir las disposiciones de las letras i), j) y k) del artículo 82.
- Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82.
- Condena por crimen o simple delito, y
- Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.
- En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

RICARDO GUTIÉRREZ LAFRENTZ
SECRETARIO GENERAL
CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN Y SALUD DE LAS CONDES

FORMULARIO DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL O SEXUAL

Fecha de denuncia:

Indique tipo de denuncia:

Acoso Sexual:

Acoso Laboral:

Maltrato Laboral:

Marcar con una X quién realiza la denuncia:

Víctima (persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual)

Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que **NO** es víctima de tales acciones.

Datos personales de la Víctima:

Nombre Completo:

Rut:

Departamento, Unidad, Área de desempeño:

Cargo que desempeña:

Fono:

Mail:

Datos personales del denunciante (Solo en caso de que el denunciante no sea la víctima)



