



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA,
INVESTIGACION Y SANCION EN CONTRA DEL
ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL
TRABAJO**

Chillán, Julio de 2024

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 OBJETIVO GENERAL:.....	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	4
2.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. PRINCIPIOS ORIENTADORES.....	5
4. MARCO CONCEPTUAL.....	6
4.2 RIESGO LABORAL	6
4.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	6
4.4 ACOSO LABORAL.....	6
4.4.1 TIPOS DE ACOSO LABORAL.....	7
4.4.2 CONDUCTAS QUE PODRIAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL.....	7
4.4.3 ¿QUÉ NO ES CONSIDERADO COMO ACOSO LABORAL?	9
4.5 ACOSO SEXUAL	9
4.5.1 FORMAS DE ACOSO SEXUAL	10
4.6 VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACION LABORAL	10
4.7 CONDUCTAS INCIVICAS	11
4.8 SEXISMO.....	11
4.9 MEDIDAS DE RESGUARDO.....	11
4.10 MEDIDAS CORRECTIVAS	12
5. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	12
5.1 ACTORES RELEVANTES DEL PROCESO:.....	12
5.2 ETAPA DE ACOGIDA Y ORIENTACION:	12
5.3 FORMALIZACIÓN DENUNCIA:.....	13
5.3.1 FORMULARIO DE DENUNCIA (ANEXO 1)	13
5.3.2 DENUNCIA FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENSIONADAS.....	13
5.4 MEDIDAS DE RESGUARDO.....	14
5.5 DESIGNACION DE FISCAL Y NOTIFICACION DEL PROCESO	14
5.5.1 NOTIFICACION DEL PROCESO.....	14
5.6 PROCESO DE INVESTIGACION	14
5.7 INFORME DE INVESTIGACIÓN	15
5.8 VALOR PROBATORIO	15
5.9 PLAZO DE INVESTIGACIÓN	15
5.10 CONCLUSIONES DEL INFORME	15
5.11 MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	15
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION, DENUNCIA, INVESTIGACION Y SANCION FRENTE A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	16
ACTUACIÓN FRENTE AMENAZAS O AGRESIONES	16
7. ACOMPAÑAMIENTO E INTERVENCIÓN:.....	17
8. RECLAMOS	17
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	18

1. INTRODUCCIÓN

El interés superior de la Ilustre Municipalidad de Chillán es realizar los esfuerzos necesarios para garantizar espacios laborales seguros y bien tratantes con todos/as aquellos/as que son parte de la institución.

En este contexto, es importante tener en cuenta que el desempeño de las personas en el mundo laboral puede verse afectado directamente por su salud mental, ya que la sintomatología asociada a enfermedades de esta índole, afectan su participación laboral, productividad, movilidad laboral y, por tanto, la eficiencia y el crecimiento económico (Ruiz-Tagle y Troncoso, 2018). Es por ello, que la prevención de situaciones que afecten la dignidad y bienestar de las personas que integran la Ilustre Municipalidad de Chillán, se constituye como una dimensión estratégica para contribuir en el fortalecimiento de la institución y la promoción del bienestar de trabajadores y trabajadoras municipales.

La actualización del procedimiento se funda en la necesidad de estar en sintonía con las nuevas dinámicas sociales, además de la legislación que establece y regula las relaciones laborales, en el marco de las adecuaciones realizadas a los lineamientos del Convenio 190 de la Organización Mundial del Trabajo (2019) -instrumento adscrito por Chile y que busca erradicar la violencia y el acoso de los espacios de trabajo-, y contemplar la reciente adecuación realizada a esa normativa, que tiene por nombre simbólico Ley Karin (Ley 21.643), y su principal objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso laboral, sexual y la discriminación con la finalidad de promover ambientes laborales seguros y libres de violencia, para avanzar hacia la promoción de una cultura organizacional bien tratante, de cuidado y bienestar para quienes lo conforman. Asimismo, establecer los procedimientos a seguir según la normativa vigente relacionada con la prevención y sanción del acoso laboral, acoso sexual laboral y la violencia en el trabajo, frente a una acusación y/o denuncia de cualquier acto que atente contra la dignidad de las personas en los espacios de trabajo.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Establecer un procedimiento claro, efectivo y centrado en fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la institución, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Municipalidad de Chillán su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer un proceso claro de acción frente a denuncias de acoso laboral, sexual y discriminación para el personal municipal.
- Generar estrategias de intervención individual, pero sobre todo colectivas, para la prevención contra situaciones de acoso laboral, sexual y/o discriminación bajo cualquier pretexto.
- Promover el buen trato a través de herramientas técnicas y el trabajo en conjunto con otras oficinas, secciones o departamentos, según sea necesario.

2.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La usanza de lo normado en el presente manual podrá ser aplicado para todo el personal municipal de Chillán, es decir, funcionarios y funcionarias de planta, contrata, trabajadores y trabajadoras regidos/as por el código del trabajo, prestadores/as de servicios a honorarios (interno y externo), así como a estudiantes en práctica profesional y empresas externas que presten servicios al municipio.

Además, se aplicará cuando corresponda, a las visitas, usuarios y comunidad que acuda a nuestras dependencias.

3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

I. PERSPECTIVA DE GÉNERO: Se considerará durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

II. NO DISCRIMINACIÓN: El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, orientación sexual, expresión de género, color, linaje u origen nacional o étnico, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones, gremiales, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo que tenga por objeto o por resultado anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y ocupación.

III. NO REVICTIMIZACIÓN O NO VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA: Las personas receptoras de denuncias y aquella que intervenga en la investigación interna deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

IV. CONFIDENCIALIDAD: Los participantes deben resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

A su vez, es fundamental que los/as implicados/as mantengan reserva respecto al procedimiento de denuncia, velando por la integridad del proceso de indagación de los hechos. El incumplimiento de esta obligación podrá ser constitutivo de responsabilidad administrativa según los términos establecidos en el Título V de la Ley 18.883 que fija el Estatuto Administrativo Municipal.

V. IMPARCIALIDAD: La unidad a cargo del proceso garantizará conducir la recopilación de antecedentes de las denuncias de forma objetiva, neutral y con rectitud, tanto en la sustentación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

VI. CELERIDAD: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia y eficiencia, haciendo expeditos los trámites, evitando cualquier dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

VII. RAZONABILIDAD: El procedimiento de investigación se basará en un criterio lógico y de congruencia para así garantizar que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

VIII. DEBIDO PROCESO: El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre las materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas.

IX. COLABORACIÓN: Será deber del personal municipal cooperar con la investigación, en caso de ser convocado o convocada para dar testimonio fidedigno de su versión de los hechos observados. Así mismo, se solicitará colaboración de las y los funcionarios en la entrega de información pertinente a la investigación que realiza la comisión que lleva el caso de las denuncias a través de elementos como: Libros de asistencia, Grabaciones de cámaras de seguridad, Acceso a la hoja de vida de los/as funcionarios/as municipales (Anotaciones de mérito, demérito, carta de amonestación u otras), Otro.

4. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se presentan las categorías principales que se desprenden de las definiciones actualizadas en la Ley 21.643, las cuales permiten agrupar las distintas definiciones que se han generado desde las ciencias jurídicas y la psicología para describir los fenómenos de Acoso Laboral, Acoso sexual y Violencia en el trabajo

4.1 DERECHOS FUNDAMENTALES

Ya sea que se trate de una situación de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, es importante reconocer que lo que está siendo afectado son los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

Los derechos fundamentales son aquellos derechos y libertades que posee toda persona solo por el hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de su lugar de trabajo. En esta calidad, es que el trabajador podrá recurrir a la Unidad correspondiente cuando considere afectados uno o más de sus siguientes derechos consignados en la legislación laboral chilena:

- El derecho a la vida y a la integridad física del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.
- La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.
- La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
- La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
- El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2 del Código del Trabajo.
- La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales o su participación en ellas como testigo o por haber sido ofrecidos en tal calidad.
- Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

4.2 RIESGO LABORAL

Posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño en su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad esté.

4.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

4.4 ACOSO LABORAL

En el contexto del presente manual y de la legislación vigente, entenderemos Acoso Laboral por “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de uno u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el/la o los/las afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral” (Código del Trabajo, Art. 2, 2024).

4.4.1 TIPOS DE ACOSO LABORAL

A. POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL

Dependiendo del tipo de vínculo laboral entre trabajadores, se pueden dar conductas de acoso de distintas características, por ejemplo, cuando éstas emanan desde una jefatura o desde un compañero de trabajo.

- **VERTICAL:** Se refiere tanto al acoso por parte de jefaturas directas o indirectas hacia trabajadores, el cual es conocido como acoso descendente. Mientras que al existir acoso desde trabajadores hacia sus jefaturas es referido como acoso ascendente.
- **HORIZONTAL:** Entendido como la conducta o situaciones de acoso por parte de compañeros de trabajo que se configuran como pares dentro de la dinámica laboral.

B. POR TIPO DE AGRESIÓN

Las distintas manifestaciones que existen en torno al acoso laboral pueden variar en su visibilidad, yendo desde eventos claramente identificables por quienes los sufren como el acoso laboral de tipo físico, pero también en aquellos casos en que las sutilezas del malestar se presentan en una víctima cuando el acoso experimentado es de tipo psicológico. A continuación, se especifican cada uno de ellos con posibles ejemplos.

ACOSO LABORAL FÍSICO, caracterizado por el ejercicio de una transgresión de tipo física que daña directamente el bienestar corporal de la víctima, algunas de sus manifestaciones pueden ser:

- Golpear y/o cualquier forma de agresión física.
- Empujar y forzar el cuerpo de la otra persona.

ACOSO LABORAL PSICOLÓGICO, ABUSO EMOCIONAL O MENTAL, entendido como el daño o atentado contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica de una persona, al ser de carácter psicológico este no deja una huella o marca visible, por lo que sus consecuencias cuentan con mayor dificultad probatoria para la víctima.

Algunos ejemplos de acoso laboral psicológico son:

- Juzgar el desempeño de un funcionario/a de manera ofensiva
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándolas de redes de apoyo social, ser aislado, apartado excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos o insultantes para menospreciar o degradar a alguien.
- Obligar a un/a funcionario/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con los objetivos de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica persona, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

4.4.2 CONDUCTAS QUE PODRIAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL

A continuación, se presentan algunos ejemplos respecto a indicadores de acoso planteados por Heinz Leymann (1996), quien acuña el concepto de mobbing para referirse a conductas de acoso laboral y que han servido como guía para orientar la legislación e investigación en esta área:

Actividades que intentan impedir que la víctima se exprese
Superior jerárquico no permite que la víctima se exprese.
Se le interrumpe constantemente.
Colegas no le permiten expresarse.

Sus colegas le critican ofensivamente.
Critican el trabajo de la víctima con juicios ofensivos.
Critican su vida privada.
Aterrorizan a la víctima con llamadas telefónicas.
Le amenazan verbalmente.
Le amenazan por escrito y/o a través de las redes sociales.
Evitan todo contacto visual como forma de maltrato o humillación.
Ignoran su presencia dirigiéndose exclusivamente a otros como forma de maltrato o humillación.

Aislamiento de la Víctima
No hablarle como forma de maltrato o humillación.
No permitirle que hable.
Asignarle un puesto de trabajo que la aleje y la aísla de sus compañeros como forma de maltrato o humillación.
Prohibir a sus compañeros que le dirijan la palabra.

Desacreditar el trabajo de la víctima
No confiarle ninguna tarea.
Privarla de toda ocupación y vigilar que no pueda encontrar ninguna.
Exigir tareas totalmente absurdas o inútiles.
Asignar tareas muy inferiores a sus competencias.
Darle incesantemente tareas nuevas.
Ordenarle realizar trabajos humillantes.
Instruir tareas muy superiores a sus capacidades para demostrar su incompetencia.

Descrédito de sus compañeros/as frente a la víctima
Murmurar o calumniar.
Lanzar rumores sobre ella/el.
Ridiculizar o reírse de ella/el.
Intentar que se infiera que presenta diagnósticos de salud mental. Intentar que se someta a un examen psiquiátrico.

Burlarse de sus dolencias o discapacidad.
Imitar las maneras, la voz y los gestos de la víctima para ridiculizarla/o
Criticar sus convicciones políticas o sus creencias religiosas.
Burlarse de su vida privada.
Reírse de sus orígenes, etnia, de su grupo etario o de su nacionalidad.
Darle trabajos humillantes.
Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada.
Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima.
Injuriar con términos obscenos o degradantes. Burlarse de características físicas o manera de vestir.

Comprometer salud de la víctima
Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
Amenazarla/o físicamente.
Agredir físicamente, pero sin gravedad a modo de advertencia. (empujones, sujetar, entre otros)
Agredir físicamente con gravedad. (golpes, lanzar objetos, entre otros)
Ocasionar desperfectos en su puesto de trabajo.
Ocasionar gastos para perjudicarla/o.

4.4.3 ¿QUÉ NO ES CONSIDERADO COMO ACOSO LABORAL?

Se debe distinguir algunos casos que, si se producen por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de acoso laboral, a modo ejemplar estos podrían ser:

- 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 del trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente.

4.5 ACOSO SEXUAL

Se entenderá como Acoso Sexual, "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". Según lo establece el artículo 2º de la Ley N° 21.643 (2024), sobre acoso sexual y que modifica el Código del Trabajo.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que es no deseado ni aceptado por quien lo recibe. Asimismo, configura acoso sexual la generación de ambientes laborales sexualizados que perjudiquen la integridad física y/o psíquica de las y los funcionarios.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que lo recibe.

Considerando que este concepto tiene varias implicancias, se entenderá Acoso Sexual en contexto laboral, como:

- Una acción indebida: Debe poseer una connotación sexual.
- Realizada por una persona: Esto significa que el acoso sexual sancionado por nuestra legislación incluye acoso entre personas de un mismo sexo.
- Por cualquier medio: Implica que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido: acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico, o invitaciones impropias e insinuaciones. Incluye, en este sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas personales, exhibición de fotografías y otras de similar naturaleza.
- Requerimientos de carácter sexual: Si el requerimiento no es de carácter sexual, no constituirá acoso de este tipo.
- No consentido: la falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual.
- Con amenaza o perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de la víctima del acoso a esa conducta, o su sumisión a ella, afecta el trabajo de esa persona y puede ser usada como base para una decisión relativa a su carrera o su empleo. El acoso sexual incide también negativamente en las relaciones laborales y en la productividad del trabajo.

4.5.1 FORMAS DE ACOSO SEXUAL

De acuerdo a los planteamientos de Pérez del Río (2007), a pesar de que el acoso sexual tenga como base una conducta sexual, es dable señalar que en la motivación del comportamiento no existe únicamente un objetivo de carácter sexual o libidinoso, sino que predominantemente una finalidad de dominio o de afirmación de poder. Vale decir, no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra; se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, algunas de sus distinciones son:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Corresponde a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, pellizcos o roces en el cuerpo de otro empleado, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Dicho comportamiento asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Conductas basadas en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo. Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** Esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra.

4.6 VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACION LABORAL

Conductas que afectan a los funcionarios/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de proveedores, usuarios, visitas entre otros (art.2° inciso segundo del Código del Trabajo)

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

4.7 CONDUCTAS INCIVICAS

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones o instituciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de los/as funcionarios/as propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

4.8 SEXISMO

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

4.9 MEDIDAS DE RESGUARDO

Acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los

hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

4.10 MEDIDAS CORRECTIVAS

Medidas que se implementan para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente protocolo, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones del sumario administrativo y materializarse, en los casos que corresponda.

5. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

5.1 ACTORES RELEVANTES DEL PROCESO:

DENUNCIANTE: Corresponde al funcionario o funcionaria municipal que realiza la denuncia ante el Departamento de Recursos Humanos, o Unidad que cada Servicio traspasado disponga (En caso de DAEM será a Jefe de Recursos Humanos; en el caso de DISAMU, los funcionarios deben realizar su denuncia ante la dupla psicosocial de la DAS, dependiente de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas). Puede ser la persona directamente afectada por las situaciones; o también puede ser un funcionario o funcionaria municipal que haya sido testigo de las situaciones que constituyen una vulneración constitutiva de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo. En el caso de que un testigo o tercero haga la denuncia, es importante que pueda informar de la gestión realizada a la persona afectada, puesto que la formalización de la denuncia debe contar con el consentimiento y disposición de ella para abrir la investigación pertinente.

PERSONA AFECTADA: Persona directamente afectada por la situación de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Es aquella persona víctima de una vulneración de sus derechos fundamentales en el contexto laboral y que puede recurrir al Departamento de Recursos Humanos o Unidad que cada Servicio traspasado disponga (En caso de DAEM será a Jefe de Recursos Humanos; en el caso de DISAMU, los funcionarios deben realizar su denuncia ante la dupla psicosocial de la DAS, dependiente de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas), para abrir un proceso de investigación que busca la restitución de sus derechos.

DENUNCIADO O DENUNCIADA: Se sindicará como denunciado a la persona a la cual se le atribuye directamente por parte del denunciante la presunta transgresión de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Durante el proceso cuenta con derechos y deberes, dentro de los que se destacan la presunción de inocencia y el debido proceso. Como deberes se destaca la prohibición de contactar a la persona afectada, al denunciante o a los testigos de ellos.

FISCAL: Es quien, luego de acogida la denuncia, llevarán a cabo el proceso indagatorio relacionado con la denuncia. Será quien elabore y emita el informe final con observaciones, antecedentes relevantes de cada caso y sugerencias de sanciones a Alcalde.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (o equivalente en Servicios Traspasados): Equipo de Recursos Humanos, específicamente, Jefatura, Prevencionista de Riesgos, y/o Psicóloga/o del Departamento tomará conocimiento del proceso de denuncia para su revisión y será quien derive el informe de denuncia al Alcalde, según el caso lo amerite, en sobre cerrado y sellado vía oficio, para su pronunciamiento final. En casos de Dirección de Salud Municipal, la labor la efectuará la dupla psicosocial, además informará al Director del establecimiento para que aplique medidas de resguardo y avisará del proceso de denuncia a la Directora del Departamento de Salud Municipal.

ASESORIA JURÍDICA: Deberá efectuar las investigaciones y sumarios administrativos, cuando lo ordene el Alcalde, sin perjuicio de que puedan ser realizados por otros funcionarios, bajo la supervigilancia que al respecto corresponda a la asesoría jurídica.

ALCALDE: Emitirá pronunciamiento en virtud de los antecedentes expuestos, pudiendo acoger o no lo indicado en las conclusiones y sugerencias emitidas por el/la Fiscal, en el informe final. Las que deberán ser comunicadas a la Administración Municipal con copia al Departamento de Recursos Humanos o Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas según corresponda.

5.2 ETAPA DE ACOGIDA Y ORIENTACION:

Instancia en que profesionales del Departamento de Recursos Humanos (así como Unidad de Calidad de Vida, Coordinación Comunal de Convivencia Escolar en el caso de Dirección de Educación, o Dupla Psicosocial de Dirección de Salud, según corresponda), orienta a la persona que solicita información en el marco del PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Se entrega y explica formulario de ingreso para formalizar denuncia. Esta etapa es de carácter principalmente informativa.

Se deberá cautelar, en todo momento, la confidencialidad de la situación que se señale. Resulta fundamental, escuchar, contener, orientar y apoyar a las personas que confidencien una situación de posible acoso laboral y/o sexual, con perspectiva de género.

En la eventualidad que la persona requiera atención psicológica y la acepte, se efectuará derivación correspondiente a Organismo Administrador de la Ley 16.744, a través de Prevencionista de Riesgos.

5.3 FORMALIZACIÓN DENUNCIA:

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, sexual y/o violencia en el trabajo.

Implica dar inicio al procedimiento tendiente a investigar el o los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral y/o sexual.

Se considerará como efectiva la denuncia cuando se efectúe a través del formulario adjunto (anexo 1), debidamente completado y firmado por el/la denunciante, siendo dirigida a Alcalde y recepcionada por Jefa de Departamento de Recursos Humanos (así como Psicóloga/o o Prevencionista de Riesgos) (Psicóloga o Asistente Social de la Subdirección de Gestión de Personas, en caso de Dirección de Salud, así como Jefe de Recursos Humanos o quien subrogue, en el caso de Dirección de Educación y Director o Administrador en caso de Cementerio Municipal). Se entregará a denunciante copia de formulario recepcionado, timbrado con fecha y hora de admisión.

En caso de que la denuncia sea recepcionada de manera verbal, la persona que la recibe deberá levantar acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada y fechada, indicando hora de presentación.

Si la denuncia fuere realizada por un testigo o tercero externo a la situación de vulneración, es necesario que la persona afectada que ha sido víctima de ésta autorice, en una primera entrevista a iniciar un proceso de indagación para determinar responsabilidades en los hechos.

En caso contrario que la víctima, no quiera iniciar un procedimiento de denuncia, se recogerán los antecedentes y se procederá a tomar otro tipo de medidas dependiendo de la gravedad de lo denunciado. Nunca se iniciará un procedimiento de denuncia si no contamos con el consentimiento de la persona afectada directamente.

Una vez recepcionada y admitida la denuncia, el Alcalde deberá designar un Fiscal en un plazo máximo de 5 días hábiles.

5.3.1 FORMULARIO DE DENUNCIA (ANEXO 1)

Debe contener datos personales del denunciante y/o la víctima.

- Debe detallar en forma de narración cronológica los acontecimientos que constituyen la denuncia.
- Debe individualizar a la parte denunciada, nombre, cargo o rol laboral.
- Informar sobre testigos de los hechos, con nombre y dato de contacto, en caso que los hubiere.
- Informar si cuenta con pruebas y/o antecedentes relevantes para confirmar el hecho denunciado, los que serán solicitados por el/la fiscal, durante el proceso de indagación.

5.3.2 DENUNCIA FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENSIONADAS

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en las letras d) del artículo 125 de la ley N°18.834 y e) del artículo 123 de la ley n° 18.883, los cuales prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracción disciplinaria, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o los sujetos denunciados.

5.3.3 FACULTADES DE CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

En el caso que la persona denunciada o denunciante por conductas de acoso sexual o laboral, sea Alcalde, un concejal o concejala, o funcionarios/as que se desempeñen como Directores o Jefaturas

que jerárquicamente dependen de forma directa del alcalde, se debe oficiar a Contraloría General, en el plazo de 3 días hábiles, para que sea quien inicia sumario respectivo.

5.4 MEDIDAS DE RESGUARDO

Una vez recibida la denuncia, se adoptarán de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Dentro de las medidas a adoptar se considerará, entre otras, las siguientes:

- Separación de los espacios físicos (traslados a otros establecimientos, direcciones entre otros)
- Redistribución del tiempo de la jornada
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través del Organismo Administrador de la ley nº16.744

Sin perjuicio de lo anterior, durante todo el proceso de investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas considerando las particularidades de cada caso.

Las medidas de resguardo implican coordinación con Jefatura Directa y/o Director de Establecimiento, por lo que serán responsables de dar cumplimiento de estas.

5.5 DESIGNACION DE FISCAL Y NOTIFICACION DEL PROCESO

El Alcalde deberá designar preferentemente a una persona que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser decretado e informado por escrito al denunciante y denunciada/o por parte del Fiscal.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de Fiscal, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

5.5.1 NOTIFICACION DEL PROCESO

Una vez decretado el/la Fiscal y Actuario, el fiscal designado cuenta con un plazo de 5 días hábiles para la notificación a la parte denunciante y denunciada, desde el momento de su designación, adjuntando copia del Decreto que da inicio al proceso.

En ambas instancias, Fiscal les comunicará a las partes involucradas el procedimiento, etapas y tiempos que comprende dicho proceso.

Asimismo, cuenta con un plazo de 5 días hábiles desde su nombramiento, para la revisión de los antecedentes puestos a disposición, evaluando de esta forma la contingencia, severidad y características de los hechos denunciados. Respondiendo de esta manera con el proceso indagatorio correspondiente.

En primera instancia se tomará contacto con la parte denunciante, citando a una entrevista, además de tomar el testimonio de los hechos, se informa de la posibilidad de entregar nuevos medios de prueba en un plazo de 5 días hábiles desde el día de la entrevista. Posterior a ello, se cita a los testigos y se realizan las pericias investigativas de los medios de prueba proveídos por el denunciante, si los hubiere.

Dentro del mismo plazo especificado (5 DIAS), se tomará contacto con la parte denunciada para informar formalmente que se ha levantado una denuncia en su contra y que será citado eventualmente a una entrevista para conocer su versión de los eventos, dando cuenta además de los plazos legales de la investigación y de su capacidad de recabar evidencia para ser presentada dentro de 5 días hábiles posterior a la notificación, paralelo a la fecha de la entrevista. Es importante que la parte denunciada pueda tomar conocimiento del protocolo que se lleva a cabo en el proceso y con el deber de mantener la reserva de la situación denunciada para garantizar la confidencialidad que busca entregar el proceso tanto para el denunciante, los testigos y la parte denunciada.

5.6 PROCESO DE INVESTIGACION

El/La Fiscal deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de

recopilar antecedentes que diga relaciona los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

Se deberá considerar el presente protocolo, así como el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, Reglamento interno respectivo, contratos de trabajo y sus anexos, registros de asistencia, denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, resultados del cuestionario de evaluación de ambientes laborales CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo deberá llevar un registro escrito de toda la investigación, ya sea en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Asimismo, deberán asegurar y mantener perspectiva de género y confidencialidad los antecedentes que genere cada una de las denuncias, y garantizar un manejo cuidadoso de los procedimientos, ya que las indagatorias presentan información reservada, cuya eventual filtración, podría generar consecuencias negativas en las partes involucradas. Razón por la cual, en caso de confirmar una actitud en contra de este sentido, puede generar una falta administrativa y, por ende, una sanción.

5.7 INFORME DE INVESTIGACIÓN

Una vez recabados los antecedentes relevantes para la investigación de los hechos denunciados, el/la Fiscal deberá considerar, a lo menos, los siguientes puntos en la elaboración del informe final:

- a) Nombre, correo electrónico, y Rut de la Municipalidad
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cedula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos, la indicación de correo electrónico y cedula de identidad. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en caso de que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando corresponda

5.8 VALOR PROBATORIO

Para arribar a una conclusión en este tipo de procedimientos, el valor probatorio será acumulativo e indiciario, es decir, no se requerirá plena prueba de las vulneraciones denunciadas, sino que constituirá prueba suficiente la acreditación de indicios y su análisis y ponderación conjunta para sustentar la configuración del acoso laboral bastando la certeza de una sospecha razonable, sin que ello signifique invertir la carga probatoria.

5.9 PLAZO DE INVESTIGACIÓN

El plazo de investigación deberá concluirse en un plazo de 30 días hábiles, contados desde la presentación de la denuncia.

5.10 CONCLUSIONES DEL INFORME

Si la investigación interna llevada al cabo determinase que los hechos denunciados configuran una situación de acoso laboral o sexual, se elevará un informe al Alcalde, comunicando dicho resultado, a fin que la autoridad correspondiente determine el curso legal a seguir.

5.11 MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Censura;
- b) Multa
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y

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.

Se considerará circunstancia atenuante la cooperación eficaz que conduzca al esclarecimiento de los hechos denunciados o permita la identificación de sus responsables, o sirva para prevenir o impedir la perpetración de nuevos hechos.

En estos casos, el fiscal, en el dictamen, vista o informe que emita en el contexto del respectivo procedimiento disciplinario, deberá expresar en qué términos la cooperación prestada ha sido eficaz a los fines señalados en el inciso precedente.

La circunstancia atenuante prevista en este artículo no se aplicará cuando solo resultare procedente la medida disciplinaria de destitución, de conformidad a lo establecido en el artículo 123 de la ley 18.883.

En caso de que la cooperación prestada por el denunciante en razón de su participación en los hechos materia de la denuncia, resultare eficaz para los fines señalados en el inciso primero, la inhabilitación para ingresar a la Administración del Estado que se imponga como consecuencia del procedimiento disciplinario relativo a los hechos denunciados, se podrá proponer la reducción o exención. Dicha circunstancia deberá ser calificada por la autoridad encargada de aplicar la medida disciplinaria y deberá constar en el acto administrativo que se dicte para tales efectos.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION, DENUNCIA, INVESTIGACION Y SANCION FRENTE A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Cualquier funcionario debiera estar capacitado para identificar señales de posibles situaciones de violencia externa. Se debe promover la comunicación abierta para informar cualquier comportamiento sospechoso.

La actuación del funcionario/a ante una situación potencialmente peligrosa se ajustará al siguiente protocolo de acción:

ACTUACIÓN FRENTE AMENAZAS O AGRESIONES

- No contestar la agresión
- Retirarse del lugar
- Informar a seguridad del establecimiento, de no contar con ellos, y si la situación lo amerita, llamar a carabineros (plan cuadrante) o Seguridad Pública.
- Informar al Director del Establecimiento para que concurra al lugar.
- Reportar agresión verbal como accidente laboral, ante Prevencionista de Riesgos.
- En caso de que la agresión verbal perjudique y perturbe el pleno desarrollo del funcionario, éste debe ser asistido con ayuda psicológica
- Registrar agresión en formulario de registro (anexo 3)

EN CASO DE INTENTO O AGRESIÓN FÍSICA EFECTIVA, SE AGREGA LO SIGUIENTE:

- Certificar lesiones sufridas mediante DAU (datos de atención de urgencia) (o institución correspondiente), así como reportarlas como accidente laboral por parte de Prevencionista de Riesgos.
- Evaluar necesidad de traslado a mutual o institución a fin.
- Suspender atenciones hasta garantizar seguridad del personal
- Dejar incorporado relato de agresión en libro de novedades
- Consignar nombre, run y domicilio de testigos de la agresión
- Informar al Director o Jefatura del Establecimiento para que concurra al lugar y realice denuncia en carabineros.
- Brindar atención psicológica al funcionario afectado.
- Reportar agresión como accidente laboral con Prevencionista de Riesgos.
- Registrar agresión en formulario de registro (anexo 3)
- **Presentar querrela con abogado del Municipio.**

Cualquier miembro del equipo que identifique una situación de violencia debe activar el protocolo inmediatamente, alertando a responsable de la unidad o centro de trabajo, al Encargado de Seguridad y al Equipo psicosocial o de Prevención de Riesgo.

En caso que la violencia sea por parte de personal externo, sean contratistas o personal de empresas proveedoras que tengan contratos con la Municipalidad, se deberá informar de inmediato a su empleador.

7. ACOMPAÑAMIENTO E INTERVENCIÓN:

Se realizará un acompañamiento de carácter psicosocial a cargo de profesionales de dicha área pertenecientes al Departamento de Recursos Humanos, desde la formalización de la denuncia hasta la finalización de los resultados del proceso de investigación. Dicho acompañamiento contempla la contención, el seguimiento y monitoreo de los involucrados, la gestión de redes de atención en casos de derivaciones en el ámbito de salud mental u otros que amerite.

Sin perjuicio de lo anterior, los profesionales del equipo psicosocial no realizan intervenciones clínicas ni terapéuticas, orientando en cambio a la derivación de los/as denunciantes a las instituciones según sea pertinente (como organismo administrador de la ley). Además, se realizará seguimiento del caso, durante tres meses posterior a la resolución definitiva, con el objetivo de asegurar un ambiente laboral óptimo para las partes involucradas.

8. RECLAMOS

Para efectos de interponer los reclamos relacionados con la tramitación de las denuncias y procedimientos disciplinarios relativos a acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, la Contraloría General dispone del Portal de Atención de reclamos Funcionarios, el cual se encuentra en línea en www.contraloria.cl/upd.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ahumada, M. Anseolaga, E. Y Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso Laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género.

Contraloría General de la República (2024). Imparte Instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643 introdujo en las leyes N°s 18575, 18.834 y 18.883.

Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), convenio sobre la violencia y el acoso, 10 de junio 2019.

Leymann, H. (1996). The content and Development of Mobbing at Work. University of Umea, Sweden.

Ley 21.643 (2024), Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, 15 de enero 2024. D.O. No. 43750

Ley 18.883 de 1989. Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. 15 de diciembre de 1989.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2024). Aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, decreto n°21. Santiago.

Liffer, M. (1992) Acoso sexual en el trabajo: Un estudio comparado, Vol. 13, N° 3, Santiago.

Pérez del Río, T. (2007). La violencia de Género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género. Universidad de Cádiz.

Rudnik, C. (2007) El acoso laboral o mobbing como un riesgo laboral. Universidad de Concepción.

Ruiz-Tagle J. y Troncoso P. (2018). El Costo laboral de la Salud Mental: Evidencia para Chile.

Universidad de Chile.

Servicio de Salud Iquique. (2017). Manual de Procedimientos de Denuncia, Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso laboral y/o sexual y Discriminación

Servicio Civil. (2018). Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción al Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. Rectoría en Gestión y Desarrollo de las personas.

Superintendencia de Seguridad Social (2024) Asistencia Técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley N° 21.643.

Valencia, X. (2018). "El acoso sexual como violencia de género en el ámbito laboral". En <https://uchile.cl/d14658>

EVIDENCIA PRESENTADA (Marque con una "X" la alternativa que corresponda)

NO PRESENTA EVIDENCIA	
CORREOS ELECTRÓNICOS	
EVIDENCIA ESCRITA	
CERTIFICADOS MÉDICOS	
LICENCIAS MÉDICAS	
AUDIO	
VIDEOS	
FOTOGRAFÍAS	
TESTIGOS	

DETALLAR EVIDENCIA QUE ADJUNTA

NOTA:

FIRMA ENTREVISTADO/A

FIRMA RECEPTOR

Fecha: _____

ANEXO 2

PAUTA DE ENTREVISTA (ejemplo)

Entrevistadores/as:

Entrevistado/a:

Grabar entrevista SI NO

Según los antecedentes recibidos, se desea saber del funcionario citado lo siguiente:

- ¿En qué cargo se desempeña usted y desde cuándo?
- ¿A qué se dedica y cuáles son sus funciones?
- ¿Podría usted comentarnos como es la relación de usted y el equipo de trabajo?
- ¿Podría describirnos los hechos ocurridos entre usted y la persona denunciada? Favor, apegarse a los hechos en concreto.
- ¿Tiene testigos?
- ¿Hay algo más que quisiera aportar a la investigación?

PAUTA DE ENTREVISTA ACOSO SEXUAL (ejemplo)

Entrevistadores/as:

Entrevistado/a:

Grabar entrevista SI NO

Según los antecedentes recibidos:

- ¿En qué cargo se desempeña usted y desde cuándo?
- ¿Cómo conociste a _____?

- ¿Podría usted comentarnos como es la relación de _____ con su equipo de trabajo?
- ¿Cuál es el cargo y funciones de _____ ?
- ¿Podría describirnos los hechos ocurridos entre usted y _____?
- ¿Usted ha sido testigo de otros eventos como los denunciados?
- ¿Existen testigos de estos hechos?
- ¿Hay algo más que usted quisiera agrega

ANEXO 3

FORMULARIO DE NOTIFICACION DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO (este documento debe ser completado por el Jefe directo del afectado, letra imprenta y legible)

I. IDENTIFIQUE TIPOS DE AGRESION					
Tipos de agresión física efectiva	con arma de fuego		Tipo de agresión verbal efectiva	Sexual verbal (uso de lenguaje con connotación sexual u obscena)	
	Con arma blanca			Amenazas u hostigamientos.	
	Con objeto contundente.			Insultos o garabatos.	
	Sexual (tocaciones, agarrones, etc.)			Burlas o descalificaciones.	
	Empujones, combos, patadas.			Descalificaciones, injurias, calumnias por redes sociales.	
	Otros tipos de agresión física.			Otro tipo de agresión verbal.	
	Ataque contra la infraestructura				

II. ANTECEDENTES DE LA AGRESIÓN					
Fecha:		Hora:		Comuna:	
Establecimiento:					
Servicio o unidad especif.:					

III. IDENTIFICACION DEL AFECTADO			
Nombre completo			
Estamento		C. Jurídica	
Rut:		fecha de nacimiento	
Domicilio:			
Teléfono:		Correo electrónico	
Mutualidad			

IV. DATOS DEL AGRESOR/A (de ser posible)				
Tipo de agresor/a:	Paciente/usuario	Familiar/acompañante	Paciente salud mental (caso Disamu)	Otro/a
Nombre completo:				
Run:				
Domicilio:				

V. TESTIGOS DEL CONFLICTO			
Nombre completo (T1)			
Run		Teléfono	

Nombre completo (T2)			
Run		Teléfono	

VI. DOCUMENTOS ADJUNTOS

VII. DESCRIPCION DEL INCIDENTE

--

FIRMA FUNCIONARIO/A AFECTADO/A	FIRMA JEFATURA DIRECTA