



**San Bernardo**  
Ilustre Municipalidad

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

**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO**

**Noviembre 2021.**

El presente documento fue elaborado por la Comisión de Acoso Sexual, Laboral y maltrato laboral, equipo multidisciplinario, cuyos integrantes son:

1. María Novoa Bruna (Jefa de Gabinete)
2. Catalina Laso Ramírez (Directora de Administración y Finanzas)
3. Francisca Osorio (Dirección de Asesoría Jurídica)
4. Natalia Vidaurre Silva (Encargada de Oficina de la Mujer)
5. Aracelly Yévenes Gutiérrez (Representante de Asociación de Funcionarios)
6. Michelle Pérez Olea (Representante Comité Paritario DIMAO)
7. Julio Placencia Catalán (Asesoría Jurídica)
8. Selina Pérez Zambrano (Representante Comité Paritario Operaciones)
9. Andrea Inostroza Ordenes (Representante Comité Paritario Operaciones)
10. Marcelo Droguett Vargas (Jefe Departamento de RR HH)
11. Dania Tamayo Bahamondes (Sicóloga Oficina de la Mujer)

San Bernardo; Noviembre de 2021

## 1. PRESENTACIÓN

El presente documento considera un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual; acorde a los tiempos, y con la finalidad de proteger a nuestros funcionarios, este manual considera en su elaboración las normas de protección dictadas por nuestro ordenamiento jurídico, la que tiene como objetivo generar mejores políticas y prácticas de convivencia laboral, en este sentido la Ilustre Municipalidad de San Bernardo se define como una municipalidad que gestiona todo su actuar regido bajo las normativas legales, partiendo desde su carta magna hasta las normas específicas que determinan la no discriminación y los actos arbitrarios propios relacionados con el acoso circunscrito dentro de la esfera laboral, y además, de nuestro enfoque en el marco de principios valóricos que cruza todos los ámbitos de la gestión institucional y que el presente documento pretende resguardar.

En este sentido, la municipalidad presenta como valores institucionales:

*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 de hombres y mujeres como eje fundamental de una convivencia democrática.

*La Inclusión:* Pensando en el desarrollo de la municipalidad con la participación de funcionarios y funcionarias, independiente de su situación socio económica, orientación sexual, etnia u otros, entendiendo que diversidad es oportunidad.

*Sustentabilidad:* Dicho valor dice relación con la cualidad de poder mantenerse por sí mismo, sin ayuda exterior y sin agotar los recursos disponibles.

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 de la función pública, que promuevan desempeños óptimos, contribuyendo al logro de los objetivos, con un servicio de calidad.

El procedimiento que se presentará será aplicable a todas las personas que trabajen en la Ilustre Municipalidad de San Bernardo, y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario o funcionaria, y servidor municipal, se encuentre en la

necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura de maltrato, acoso laboral y sexual.

La difusión del Procedimiento formará parte del Programa de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual. En dicho Programa se incluyen, además del contenido de este documento, las orientaciones y estrategias para la prevención de situaciones de maltrato y acoso.

## **2. OBJETIVOS**

- Establecer un procedimiento mediante el cual la Ilustre Municipalidad de San Bernardo 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.
- Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajen en la Ilustre Municipalidad de San Bernardo, 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.
- 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.

## **3. DISPOSICIONES LEGALES**

La Ilustre Municipalidad de San Bernardo orientará 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".

- 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 intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

- 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.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación:

-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.

Actualmente se encuentra en tramitación un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual también contempla materias propias como el acoso sexual y laboral, no abocándose al desarrollo procedimental de esas materias, situación que contempla el presente manual.

#### 4. DECLARACION DE PRINCIPIO EN MATERIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL

La Municipalidad de San Bernardo, adhiere a un modelo de gestión con enfoque a los derechos humanos, lo que significa pensar en la política pública desde la necesidad de proteger la vulneración de los derechos de las personas. Así mismo, conciente que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en el servicio social como el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los/as trabajadores/as y servidoras directamente afectados/as, repercutiendo igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, La Municipalidad de San Bernardo, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- ✓ Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, donde se respete su intimidad y su integridad física y moral sin distinción de género, edad, origen étnico, religión, orientación sexual u otros.
- ✓ Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ 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 un funcionario o funcionaria, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”. Quedan excluidas como conductas de acoso laboral todos aquellos conflictos puntuales entre los/as trabajadores y trabajadoras, que se presentan en un momento determinado, y que son parte de las relaciones humanas(altercados moderados).
- ✓ 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”.
- ✓ La Municipalidad de San Bernardo, se compromete a asegurar el bienestar físico y mental de todos/as los/as funcionarios/as asociados a conductas de acoso o menoscabo de la dignidad de las personas, a través de una cultura del autocuidado, con el fin de mejorar la calidad de las relaciones laborales y del buen trato dentro de los espacios de trabajo. Los/as trabajadores y trabajadoras que se consideren afectados por conductas de acoso tienen

derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le corresponden, a plantear una queja.

- ✓ Con el objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso la Ilustre Municipalidad de San Bernardo, se compromete a dar acompañamiento durante el proceso.

## **5. PRINCIPIOS QUE GUIAN PROTOCOLO DE ACCIÓN.**

- ✓ 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 afectos 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 o funcionaria que se desempeñe en la Ilustre Municipalidad, 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.
  - ✓ Idoneidad: La persona de la investigación deberá contar con las habilidades y capacidades, que le permitan hacer un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable.
6. Debido proceso: Se debe tener presente que cada proceso investigativo está basado en la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.

## 6. 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 Ilustre Municipalidad de San Bernardo 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.

### 6.1 Derecho a la integridad y conductas que vulneren este derecho.

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: acoso moral, hostigamiento laboral, 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 victimario/s.
- ✓ Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía: es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra/s por antigüedad, más confianza con la jefatura, etcétera.

- ✓ 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.

**Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de maltrato o acoso: en primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o psíquica de la/s víctima/s y cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera.**

¿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:

- ✓ 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.

## **6.2 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 del maltrato laboral, dentro de las principales características de este tipo de maltrato, se encuentran que:

- ✓ 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 directo por errores reiterados o jornada de trabajo extensas.
- ✓ Críticas aisladas referidas con el rol o las funciones en el trabajo.

## **6.3 Acoso Laboral:**

Definiciones sociológicas:

“Situación en la que la persona (o, en raras ocasiones, un grupo de personas) ejerce 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, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo” (H. Leymann).

“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 “(Marie-France Hirigoyen).

En Chile, el Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, 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).

Características del acoso laboral.

El acoso laboral se distingue porque:

- ✓ La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores.
- ✓ 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 estigmatizarla frente a otros.
- ✓ Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.

- ✓ Extender rumores maliciosos 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 inducirle 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.

- ✓ Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia de las tensiones en el trabajo o que se realizan de manera puntual.
- ✓ Conflictos menores en el tiempo (diferencias de opinión).
- ✓ Discusiones aisladas (Ej. Diferencia de opinión laboral).
- ✓ Críticas puntuales, solo en el ámbito laboral.
- ✓ 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 por escrito del jefe directo por errores reiterados.
- ✓ Jornada de trabajo extenso de manera ocasional.
- ✓ Cambio de labores con aviso por escrito previo, producto de la

- Necesidad de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo o por fuerza mayor.
- ✓ NOTA; Todo quedará sujeto a la evaluación de la comisión.

#### **6.4 Acoso Sexual:**

El Acoso sexual, es una conducta ilícita de carácter sexual que lesiona diversos bienes jurídicos de la trabajadora o trabajador 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 un acoso sexual cuando una persona hombre o mujer- realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por las personas afectada hombre, mujer o sexo indeterminado y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Por su parte la Dirección del Trabajo ha establecido un dictamen 11/33/036 del 21.03.05 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, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

Características del Acoso Sexual.

- ✓ Realizado por una persona: puede ser de un hombre a una mujer, de una mujer a un hombre o entre personas del mismo sexo.
- ✓ Sin consentimiento: la falta de aprobación es determinante para definir si existe 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 acosador, para tomar decisiones que afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto,

salario, oportunidades de desarrollo, etc.

Tipos y ejemplos de acoso sexual.

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas:

- ✓ Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Este último es considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- ✓ Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo o con ocasión de la realización de actividades, después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- ✓ Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, 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. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.
- ✓ Envío de mail o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- ✓ Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

No se considera Acoso Sexual

- ✓ Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia de la voluntad de ambas partes o que sea producto de la casualidad sin premeditación.
- ✓ Roces circunstanciales derivado del trabajo desarrollado o producidos por espacios restringidos.

11/11/11



## 7. ACTORES RESPONSABLES.

- ✓ **Víctima:** Definida como la persona hombre, mujer o disidencias sexuales y de género, sobre la cual es ejercida la conducta o actitud acosadora o de maltrato.
- ✓ **Denunciado/a:** Se define como la persona hombre, mujer o disidencias sexuales y de género 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.
- ✓ **Denunciante:** Preferentemente debe ser el/la víctima del acoso, sin embargo, pudiese ser (con o sin la aprobación del/la víctima) una tercera persona, que sea testigo de la situación de acoso.
- ✓ **Receptor de denuncias:** Será el encargado/a de Desarrollo Organizacional 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, para ello solicitará un testigo por cada parte y elaborará un informe que será presentado al comité de convivencia laboral.
- ✓ **Comité de acoso laboral, sexual y maltrato laboral:** Se encuentra compuesto por un representante del Departamento de Recursos Humanos, Psicólogo/a de Desarrollo Organizacional, Abogado, un representante de la Oficina mujer y equidad de género, esto tiene como objeto tomar los resguardos necesarios para la víctima dependiendo del caso denunciado. Las situaciones no previstas por el presente manual serán analizadas individualmente por el comité, el cual resolverá la circunstancia suscitada. Ante la ausencia o inhabilidad de uno o más de los miembros de esta comisión el Administrador Municipal deberá nombrar o designar a los reemplazantes de esta comisión.
- ✓ **Alcalde:** Analiza la denuncia y antecedentes, define si es factible instruir el procedimiento disciplinario correspondiente (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo). Si se instruye procedimiento, se asignará al fiscal que realizará investigación sumaria o sumario administrativo (Ley 18.883 art. 124). Adicionalmente la jefatura directa llevara a cabo un proceso investigativo, cuando se trate de un personal a honorarios, el que no tenga responsabilidad administrativa, no siendo plausible el análisis de la denuncia de acoso por medio de un sumario o investigación sumaria.
- ✓ **Persona que realice sumario:** Estará encargado de recibir acta de denuncia y desarrollar el procedimiento administrativo que permita determinar la gravedad del acoso y la eventual responsabilidad administrativa civil o penal que resulte de él.
- ✓ **Plazos:** Los plazos son de carácter discontinuo, considerándose días hábiles de lunes a viernes exceptuándose los días festivos o fin de semana. Si algún plazo se inicia o se cumple un día inhábil, este se computará a partir del día hábil inmediatamente siguiente.
- ✓ **Departamento de Recursos Humanos:** implementará las medidas necesarias para restaurar el clima laboral en el área afectada y administrará la información general de las denuncias.

## 8. ETAPAS DEL PROCESO

### LUGAR DE LA DENUNCIA.

La denuncia podrá ser presentada en el Departamento de RRHH, sólo ante el Jefe o Encargado, o en la Oficina de la Mujer (solo ante la encargada) o en La Sección de Integración de Personal, quienes deberán guardar los principios de confidencialidad.

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. Dichas acciones pueden ocurrir en una o dos sesiones en las cuales la persona afectada/o recibirá el apoyo emocional que requiere, junto con la detallada y correcta orientación sobre el procedimiento, los cursos de acción, y la debida orientación que le permita al denunciante tomar la decisión de formalizar o no la denuncia, valorando los antecedentes que posee y la situación que le afecta.
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. Esta etapa considera una profunda asesoría sobre los indicadores y hechos que permiten discriminar entre las situaciones de acoso laboral y/o sexual, maltrato o mal clima laboral.
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 laboral.

Para que una denuncia sea efectiva:

- ✓ Deberá formularse por escrito y ser firmada por el, la o los denunciantes (Anexo N° 1 Formulario de Denuncia).
- ✓ La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:
  - a. Identificación del o los denunciantes.
  - b. Narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
  - c. Identificación de quien o quienes cometieron los hechos denunciados (victimario/s o victimaria/s) y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.
  - d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Imposibilidad de seguir con la denuncia.

- ✓ Las denuncias que no cumplan con lo definido anteriormente podrán entenderse por no presentadas.
  - ✓ Todo denunciante o supuesto afectado/a que no realiza la formalización de la denuncia por escrito.
4. Encargado/a de Gestión de Personas: Convoca a Comité de Acoso.
  5. Comité de Acoso: Tiene por objetivo canalizar con objetividad y transparencia toda denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual.

## LAS FUNCIONES DEL COMITÉ SERÁN LAS SIGUIENTES:

- ✓ Dar trámite a las quejas 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 notificara al supuesto/a victimario/a antes del quinto día hábil 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; se efectuarán dos mediaciones en un período máximo de 15 días hábiles, de existir conciliación se levantará un Acta suscrito por denunciante y denunciado y el Comité dando por terminado el proceso de mediación y se archiva la denuncia.
  - ✓ El/la encargado/a de Recursos Humanos hará el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
  - ✓ En aquellos casos que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o persista, el Comité de Acoso, deberá remitir la queja fundada al Alcalde para que instruya respectiva Investigación interna, investigación sumaria, o Sumario Administrativo.
  
  - ✓ Imponer las sanciones correspondientes a disculpas públicas y/o anotaciones de demérito de 1 punto en la hoja de vida del funcionario. Facultad especial del Comité de Acoso en los casos particulares de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso sexual.
  - ✓ Remitir al Alcalde y Administrador /a Municipal, las recomendaciones fundadas para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, así como realizar un informe anual de los resultados de la gestión del Comité de Acoso.
  - ✓ Los acuerdos al interior del Comité de Acoso son determinados por mayoría simple, y cada integrante tiene derecho a un voto.
6. Investigación de la Denuncia: En los casos en que la denuncia sea entendida como presentada, el Alcalde deberá, dentro de los cinco días hábiles siguientes, instruir mediante resolución la apertura de un procedimiento disciplinario (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo o Investigación Interna). Este tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas. Sin perjuicio del resultado del procedimiento

administrativo, el área de gestión de personas en conjunto con la jefatura correspondiente deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales al clima laboral. Sin perjuicio de lo anterior, sino se procede en el plazo determinado (5 días) a instruir la apertura de un procedimiento disciplinario, se convocará nuevamente al Comité de Acoso y se reiterará la presentación de la queja al alcalde.

7. El/la afectado/a o denunciante, podrá reclamar ante la Contraloría General de la República la falta de instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario cuando el Comité lo haya recomendado, o la inactividad en la interposición de la sanción correspondiente por parte del alcalde al victimario/a (art. 156 de la ley 18.883).
8. Los funcionarios o funcionarias afectados por cualquier causal (Maltrato, acoso laboral, acoso sexual) tienen derecho a ser defendidos y exigir que la Ilustre Municipalidad de San Bernardo, persiga las responsabilidades civiles y penales, de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, con dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma (art. 88 de la ley 18.883)

## 9. SANCIONES.

Las sanciones son catalogadas en tres categorías, estas varían según la gravedad que se dictamine en cada una de las esferas de la violencia laboral. Las sanciones serán aplicables a cualquier persona natural que realice funciones propias de este municipio, independiente de su calidad jurídica (planta, contrata, honorario, contrato de trabajo o Prestadores de Servicios externos).

### I. Maltrato laboral:

#### **A. Menos graves.**

-Anotación de demérito.

#### **B. Graves.**

-Anotación de demérito.

-Disculpas públicas (período limitado de tiempo, ante toda la dirección quepertenece la o el afectado, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).

#### **C. Muy graves.**

-Considerada en las sanciones graves.

-Medida disciplinaria (Censura, multa que no exceda del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de 2 puntos; o Suspensión de hasta un mes sin goce de sueldo).

### II. Acoso Laboral.

#### **A. Menos Graves.**

-Anotación de demérito.

-Disculpas Públicas (período limitado de tiempo, ante toda la dirección quepertenece la o el afectado, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).

**B. Graves.**

- Consideradas en las sanciones menos graves.
- Medida disciplinaria (censura o multa superior al diez por ciento y no exceda el quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos).

**C. Muy Graves.**

- Consideradas en las sanciones graves.
- Medidas disciplinarias (suspensión de hasta dos meses sin goce de sueldo otérmino de contrato en los casos que proceda).
- Medidas cautelares y aviso a las entidades policiales (Principalmente por la amenaza y agresiones físicas).

III. Acoso Sexual.

**A. Graves.**

- Anotación de demérito.
- Disculpas Públicas (período limitado de tiempo, ante toda la dirección que pertenece el o la afectada, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).
- Medida disciplinaria (censura o multa superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos).

**B. Muy Graves.**

- Consideradas en las sanciones graves.
- Medidas disciplinarias (suspensión de hasta tres meses sin goce de sueldo otérmino de contrato en los casos que proceda).
- Medidas cautelares y aviso a las entidades policiales (Principalmente por la amenaza y agresiones físicas).

Además, de las diferentes sanciones se provee métodos complementarios para restablecer el ambiente laboral a la dirección afectada por el hecho de maltrato u acoso.

**Medidas para todas las causales.**

- Conciliación (solo Maltrato Laboral y Acoso Laboral).
- Trabajo directo en el clima laboral de los (as) afectados (as) y agresor (a).
- Curso de habilidades blandas para el/la victimario/a.

**10. MEDIDAS PRECAUTORIAS.**

En el caso que la denuncia presentada de inicio a una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, durante su instrucción de estimarlo necesario, el/la fiscal podrá aplicar a la persona inculpada/o, entre otras, alguna de las medidas preventivas, establecidas del Estatuto Administrativo para Funcionario Municipal, a saber: Suspensión de sus funciones con goce de sueldo o destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad. La aplicación de alguna de estas medidas preventivas no será considerada un detrimento a la posición que ostenta la parte denunciada/o ni una sanción para la misma.

A su vez teniendo en consideración a modo de precaución y de ser considerado durante o con posterioridad al proceso de investigación por maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, se pueden tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- ✓ Si el maltrato o acoso ha sido infringido durante un largo tiempo y ha generado daños físicos o psicológicos en la salud de la víctima, se sugiere

tomar contacto con la Mutual correspondiente, para solicitar una "evaluación de daño" o "posible enfermedad profesional", la cual, también debiese pronunciarse acerca de si este daño se debe o no a experiencias vividas en el lugar de trabajo.

- ✓ Ante casos de acoso, el entorno laboral de la víctima y el/la victimario/a también se ve afectado fuertemente, por lo que se hace imprescindible diseñar e implementar acciones de mejoramiento del clima laboral.

## **11. 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:

b) Infringir las disposiciones de las letras i), j) y k) del artículo 82;

c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;

d) Condena por crimen o simple delito, y

e) 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.

f) En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales.

## **12. SUBROGACIÓN.**

La subrogación es la delegación o reemplazo de las competencias hacia otros funcionarios para que integre el pleno del Comité de Acoso.

La subrogación se efectúa de manera jerárquica y se encuentra condicionada a la delegación del cargo correspondiente al interior del comité, con previo acuerdo de este, quien deberá estar debidamente capacitado en materias de acoso laboral y sexual.

### **13. INHABILIDADES**

Deberán abstenerse de participar en el proceso de investigación o acogimiento de la denuncia:

- ✓ Persona que se encuentre siendo inculpada o participante de la situación acontecida.
- ✓ Personas que sea cónyuge, conviviente civil o mantengan vínculo de parentesco consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral hasta el cuarto grado, con algunas de las partes de la denuncia.
- ✓ Persona integrante del Comité de Acoso que sea testigo directo del acto denunciado.
- ✓ Personas que mantengan una amistad o enemistad conocida por el colectivo de los/as funcionarios/a.
- ✓ Persona que mantenga una relación de socios en alguna actividad económica.
- ✓ Persona que sea deudor u acreedor de las partes involucradas en los hechos.
- ✓ Personas que posean pleito judicial con alguna de las partes involucradas en los hechos denunciados en sede Civil, Penal, Laboral, Juzgado de Policía Local, Contencioso Administrativo o Tribunal Arbitral.

Las causales de inhabilidad de los integrantes del Comité de Acoso serán extensibles de igual manera a los integrantes subrogantes cuando son llamados a componer el Comité.

Los integrantes del comité que se consideren comprendidos en las causales anteriores podrán inhabilitarse de manera voluntaria e inalterable para el caso concreto de la composición del Comité de Acoso, mediante la presentación del formulario de inhabilidad. De igual manera, las partes involucradas en la denuncia (víctima, denunciante, victimario/a) pueden formular inhabilidades a los integrantes del comité, siendo presentada tan rápido como se tenga conocimiento del hecho, además de los propios integrantes del Comité. La parte que interponga la inhabilidad presentará un formulario fundamentando el/los hechos por el cual se incurre en la situación. Se entregará este formulario al receptor/a de denuncias, y deberá informar a la brevedad al Comité de Convivencia Laboral, el cual decidirá si es plausible o no la interposición de la inhabilidad por mayoría simple de votos, exceptuando al interpelado, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde que recibió la información.

### **14. RECURSO DE APELACIÓN.**

Las decisiones efectuadas por el Comité de Acoso podrán ser objeto de apelación ante el Alcalde o quien lo subrogue, por parte de él o la víctima o denunciante y el/la victimario/a.

El recurso de apelación es un acto que impugna las resoluciones del Comité de Acoso, será interpuesto por medio del Formulario de Apelación, y solo será presentado cuando existan nuevos antecedentes en el caso concreto. Se presenta en un máximo de 5 días desde que se dictó la resolución del Comité. La resolución del Alcalde será con un plazo máximo de respuesta de 10 días hábiles.

El Alcalde informará mediante una resolución fundada la decisión recurrida al solicitante y al Comité de Convivencia Laboral.

El Comité acatará la decisión del Alcalde y no podrá seguir conociendo los hechos

previstos en el recurso de apelación concedido. Esto no imposibilita al Comité de Convivencia Laboral de seguir el procedimiento en todos los otros actos u hechos no previstos en el recurso de apelación concebido.

#### **15. RECURSO DE REPOSICIÓN.**

El/la victimario/a que se le haya ordenado la aplicación de una medida disciplinaria, podrá interponer el recurso de reposición a lo que establece la Ley N°18.883 sobre el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

#### **16. MODIFICACIONES DEL MANUAL.**

El Comité Mixto conformado por 2 representante de las asociaciones de funcionarios, 2 representantes de la institución, 2 representantes de los comités paritarios, 1 representante de Asesoría Jurídica y el Comité de Acoso son los encargados de realizar todo tipo de adecuaciones o modificación al presente manual, no podrán constituir el comité los Directores y Jueces de Policía Local. Los integrantes del comité mixto tendrán derecho a un voto cada uno, para realizar todas aquellas modificaciones de añadir/sustituir/eliminar algún título o cuerpo.

Del reglamento. Los cambios se aprueban por mayoría simple de los integrantes del Comité Mixto.

La sesión del Comité Mixto se inicia con la participación de la mayoría simple de los integrantes. Se desarrolla una sesión ordinaria 2 veces al año, para analizar los alcances y posibles modificaciones al manual.



## 18.- ANEXO

ACTA DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL O SEXUAL			
Fecha de denuncia:	Hora:		
<i>Indique tipo de denuncia:</i>			
Acoso Sexual			
Acoso Laboral			
Maltrato Laboral			
Otra conducta que atente la dignidad de las personas			
<i>Marcar con una X quién realiza la denuncia:</i>			
Victima (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.			
<i>Datos personales de la Víctima:</i>			
Nombre Completo:			
Rut:			
Departamento, Unidad, Área de desempeño:			
Cargo que desempeña:			
Fono:	Mail:		
<i>Datos personales del denunciante (Solo en caso de que el denunciante no sea la víctima)</i>			
Nombre Completo:			
Cargo que desempeña:			
Departamento, Unidad, Área de desempeño:			
<i>Datos del denunciado- victimario:</i>			
Nombre completo:			
Cargo que desempeña:			
Departamento, Unidad, Área de desempeño:			
<i>Respecto a la denuncia: Nivel jerárquico del denunciado frente a la víctima</i>			
Nivel superior			
Igual nivel jerárquico			
Nivel inferior			
¿El/la denunciado/a-victimario/a trabaja directamente con la víctima?	SI	NO	OCASIONALMENTE

**NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.**

Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la presunto/a acosador que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional:

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: Marque con "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Videos	
Otros documentos de respaldo	

\_\_\_\_\_  
Firma de él/la denunciante

\_\_\_\_\_  
Firma funcionario/a receptor

**COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO.**

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO.

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A.

FECHA/ \_\_/ \_\_

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)  
RECEPTOR/A.

NOMBRE-FIRMA.

## COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO.

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO.

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/ A.

FECHA/ \_\_/ \_\_

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)  
RECEPTOR/ A.

NOMBRE-FIRMA

ACTA DE INHABILIDAD PARA EL COMITÉ DE ACOSO	
<i>Solo lo completa el Denunciante, Víctima, Integrante del Comité u otro</i>	
Fecha de denuncia de inhabilidad:	Hora:
Nombre Completo de denunciante:	
Fono:	Mail:
Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
<i>Datos del inhabilitado (Completa el/la denunciante o inhabilitación voluntaria)</i>	
Nombre Completo:	
Rut:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
Cargo que desempeña:	
Fono:	Mail:
<i>Fundamento de la denuncia</i>	
El/Los hecho/s que se interpone la inhabilitación:	

A que inhabilidad taxativa recurre la denuncia (presentes en el manual):

Firma del denunciante:

Firma del integrante Inhabilitado

(Voluntariamente o a petición de parte):

Firma del Receptor/a de las denuncias:

Fecha de Admisión de la inhabilidad:Hora:

100



**FORMULARIO PARA EL RECURSO DE APELACIÓN AL COMITÉ DEACOSO**

*Solo lo completa el Denunciante o Víctima*

Fecha de denuncia del recurso: Hora:

Nombre Completo de denunciante:

Fono: Mail:

Cargo que desempeña:

Departamento, Unidad, Área de desempeño:

*Datos del recurso*

Resolución:

Fecha: Hora:

Que otorga la resolución:

Fundamento del Recurso y nuevos antecedentes:

Firma del denunciante:

Firma Jefe Departamento de RR HH:

Fecha de Admisión del Recurso de apelación: Hora:

Firma de Alcalde:

## 19. DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Los integrantes titulares o subrogantes del Comité de Acoso realizarán un curso de capacitación para obtener la certificación en mediación. Esta instrucción estará a cargo de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo, cuyo acceso está garantizado para los integrantes del Comité.

La certificación en mediación debe estar realizada en un plazo máximo de 60 días, desde la promulgación y publicación del Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

## 20. MODIFICACIONES

Fecha Modificación	Motivo	Realizada por	Firma

## INDICE

Integrantes de Comité	3
1. Presentación	4
2. Objetivos	4-5-6
3. Disposiciones Legales	4
4. Declaración de principios	7
5. Principios que guían el protocolo de acción	8
6. Marco Conceptual	9-16
7. Actores responsables	16
8. Etapas de Proceso	17
9. Sanciones	19
10. Medidas Precautorias	20
11. Sobre Falsa denuncia	21
12. Subrogación	21
13. Inhabilidades	22
14. Recurso de apelación	22
15. Recurso de Reposición	23
16. Modificación del Manual	23
17. Diagrama de flujo	24
18. Anexos	25
19. Disposiciones Transitorias	30
20. Modificaciones	30

