



**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL
ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

*CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO
SOCIAL DE IQUIQUE*

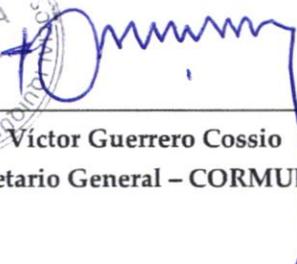
2024

Estimadas Funcionarias y Estimados Funcionarios.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, preocupada del bienestar y de la salud integral de todos sus equipos de trabajo, a objeto de promover un entorno laboral seguro y respetuoso para todos y todas, ha materializado su Política de Previsión del Acoso Laboral, el Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo.

Para complementar dicha Política y a efectos de dar a conocer a los funcionarios y funcionarias el procedimiento que se aplicará a las denuncias que se formulen en el marco de la implementación de la Ley N°21.643, denominada "Ley Karin", que se orienta en la prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, de modo de garantizar a todas las personas que prestan servicios en CORMUDESI, puedan desempeñar sus funciones en un ambiente laboral en que el respeto y la dignidad sean valores que orienten el funcionamiento diario, se hace necesario generar el presente documento que recoge los objetivos, alcance, principios orientados, los diferentes roles, definiciones y, particularmente, las reglas que regirán el procedimiento investigativo, en el que se recogen las medidas de resguardo que podrá definir el/la fiscal investigador/a, como también, las medidas correctivas que se propongan para su materialización futura, a efectos de que las conductas detectadas no se reiteren en el futuro.

Con estas palabras preliminares, como Secretario General y también en representación de todo el personal Directivo y de sus Jefaturas, les llamo a fomentar los espacios de trabajo saludables, libres de violencia, en todas sus dimensiones, como también, a conocer e interiorizarse de las medidas que regirán las investigaciones que se reciban por conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, a efectos de su adecuado conocimiento y resolución.

Victor Guerrero Cossio
Secretario General – CORMUDESI

I. Del Procedimiento de Investigación por conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el Trabajo:

La Ley N°21.643, conocida como “Ley Karin, se dicta en el marco del fortalecimiento de las medidas relacionadas con la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, del acoso laboral y de la violencia en el trabajo; y que se orienta a garantizar ambientes laborales seguros y respetuosos para las funcionarias y los funcionarios.

En el ámbito de la aplicación práctica de la referida normativa, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, se ha otorgado su propia Política de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo, la que recoge, entre otras materias, los riesgos que han sido detectados, las medidas preventivas que se implementarán, los roles y funciones que se adoptarán.

A efectos de fortalecer dicha política, se ha hecho necesario la elaboración del presente Procedimiento de Investigación que tiene por finalidad dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras los lineamientos y reglas que serán aplicables a las denuncias que se formulen en el ámbito del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo.

Así, la Ley enfatiza la creación de mecanismos efectivos en la gestión de las denuncias, el proceso de investigación, las sanciones posibles de aplicar y las medidas correctivas futuras que sea necesario implementar, a efectos de evitar que situaciones como las constatadas no se repitan nuevamente.

Un aspecto relevante que se recoge en la nueva legislación son las medidas de resguardo que podrán adoptarse en favor de la persona afectada, las que se recogen en el presente instrumento, a efectos de que el/la fiscal investigador/a las adopte, entre las primeras gestiones, tan pronto lleguen a su conocimiento los antecedentes de la denuncia, luego de disponerse la instrucción de un procedimiento de investigación.

Conviene reiterar, lo expresado en el Política de Prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, en cuanto ella y el presente procedimiento se enfocan en la búsqueda de:

- a) Fomentar un trato de respeto mutuo entre los distintos actores de la Corporación; y externos que presten servicios a ella, promoviendo el trabajo colaborativo y las relaciones de cooperación y confianza.
- b) Empoderar a las personas, en el conocimiento y adecuado ejercicio de sus derechos, como integrantes de la Corporación.
- c) Entregar principios orientadores para cada etapa del ciclo de vida laboral de las personas.
- d) Entregar directrices claras a las jefaturas, sobre su rol en la Organización y su responsabilidad al conducir a los distintos equipos de trabajo en materias de gestión y desarrollo de las personas que componen su equipo de trabajo.
- e) Fomentar la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer de Corporación, a través de un compromiso institucional que permita visibilizar y concientizar en inequidades y desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

II. Objetivo General.

El objetivo de este procedimiento es fortalecer los entornos laborales, creando espacios de trabajos seguros y libres de violencia, de manera de fomentar el buen trato, promover la igualdad

con perspectiva de género y prevenir situaciones de acoso laboral, de acoso sexual y de violencia en el trabajo.

Así, en caso de quebrantarse dicha sana convivencia laboral, la Corporación ha dispuesto de un procedimiento que recoge las reglas que se aplicarán para la denuncia de conductas que puedan ser constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, a efectos de que el personal afectado pueda conocer las disposiciones que lo regularán, como también, los derechos y obligaciones de todos los intervinientes del proceso.

III. Alcance.

Las disposiciones contenidas en el presente procedimiento, se aplicará a todas las personas trabajadoras que presten servicios en las diferentes áreas en que tenga presencia la Corporación y que se relacionen con ésta, tales como:

- a).- Al Secretario General de la Corporación;
- b).- A todo el personal Directivo de la Corporación;
- c).- A todas las jefaturas de las diferentes áreas en que tiene presencia la Corporación;
- d).- En general a todo el personal que presta servicios bajo modalidad de contrato de trabajo, regidas por el Código del Trabajo, sea a plazo fijo o de duración indefinida;
- e).- En general a todo el personal que preste servicios en el área de la salud municipal en virtud de las normas contenidas en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipalizada de la Ley 19.378.-, cualquiera fuese su modalidad de contratación;
- f).- A los alumnos y alumnas en práctica, de conformidad con lo dispuesto en el Libro I, Título II, capítulo primero, del contrato de aprendizaje, contenido en el Código del Trabajo, contratados bajo dicha modalidad; y
- g).- A las personas que presten servicios o desarrollen sus actividades, bajo modalidad de contratos a honorarios, siempre que ello se estipule expresamente en sus respectivos contratos.

El presente procedimiento será aplicable a todas las personas previamente señaladas, cuando incurran en alguna de las conductas relacionadas con el Acoso Laboral y el Acoso Sexual, y que se generen en cualquiera de las dependencias que disponga la Corporación e inclusive fuera de ellas, siempre que se trate de situaciones generadas en el cumplimiento de funciones y labores. Con todo, también se aplicará a aquellas conductas que se originen en actividades convocadas por la propia Corporación o de alguna de sus reparticiones, sea que se trate de naturaleza laboral o de carácter extra programáticas.

Los usuarios y las usuarias, proveedores y terceros que concurran a cualquiera de las dependencias de la Corporación, podrán recurrir el presente Procedimiento en caso de ser afectados o afectadas por alguna de las conductas que en él se contienen, siempre que sean cometidas por algunas de las personas señaladas en el párrafo primero de este título.

IV. Marco Jurídico y normativa aplicable.

El presente Procedimiento se rige por la normativa e instructivos siguientes:

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); Res. 34/180 ONU del 18 de diciembre de 1979; el cual comprende un**

instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados y que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres.

- **"Convención de Belem Do Para" Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Res. A.G 48/104 ONU del 20 de diciembre de 1993**, la cual sostiene, entre otros temas, que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.
- **Convenio 190 sobre violencia y el acoso, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019**, ratificado en Chile el 8 de marzo de 2023; el cual reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- **Constitución Política de la República de Chile**, Artículo 19, N°1, que establece el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- **DFL 1/ 19653 DE 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado**, Artículo 52, 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.
- **Ley N°18.883 del Ministerio del Interior**, aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, aplicable supletoriamente, al personal regido por la Ley 19.378.-.
- **Ley N°19.378 del Ministerio de Salud**, establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- **Ley N°20.005**, publicada el 18 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual en toda relación de trabajo, sea pública o privada.
- **Ley N°20.007**, publicada el 08 de agosto del 2012, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral e incorpora a los funcionarios públicos y municipales.
- **Ley N°20.609**, publicada el 24 de julio de 2012, que establece Medidas Contra la Discriminación.
- **Ley 21.643 (Ley Karin Salgado)**, publicada el 15 de enero de 2024, que modifica el Código del Trabajo, en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- **Decreto N°21**, publicado el 03 de julio de 2024, que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación, de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Circular N°3.813**, de Junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social que entrega asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643.-

V. Intervinientes en el Procedimiento y sus derechos y obligaciones.

• **Secretario (a) General de CORMUDESI:**

- ✓ Debe liderar toda la política preventiva al interior de la Corporación, a efectos de permitir que las orientaciones que se contengan en la política permeen en todas las reparticiones, de modo de generar una cultura del respeto y el buen trato.
- ✓ Autoridad quién, luego de tomar conocimiento de una denuncia, decidirá la instrucción del procedimiento para investigación y sancionar las conductas de acoso laboral, acoso sexual o la violencia en el trabajo
- ✓ Autoridad quien, luego de conocer de la propuesta del/la fiscal investigador/a deberá decidir acerca de ella, sea que se opte por el sobreseimiento de la investigación, la absolución o la aplicación de medidas disciplinarias respecto de la persona investigada.

• **Director/a de Recursos Humanos:**

- ✓ Deberá administrar la correcta aplicación de los procedimientos e instructivos que se dicten en temáticas vinculadas con la implementación de la Ley Karin y mantenerlos actualizados según la normativa vigente; ello en coordinación con el Departamento Jurídico.
- ✓ Liderar las actividades de capacitación y sensibilización a directivos, jefaturas y personal en general, a fin de entregarles a todos ellos las herramientas necesarias para detectar posibles riesgos que puedan ocasionar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.
- ✓ Informar, conforme a las instrucciones impartidas por la Secretaría General, los canales de denuncia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. (Se comprenderán los canales internos definidos por la Corporación, como también los de instituciones externas, tales como: la Dirección del Trabajo, el Organismo Administrador de la Ley 16.744; la Superintendencia de Seguridad Social; el Ministerio Público, la Policía de Investigaciones de Chile y Carabineros de Chile, éstos últimos, para los efectos establecidos en el artículo 175 del Código Procesal Penal).
- ✓ Coordinar y monitorear el proceso de derivación y atención de la persona afectada para que reciba la atención psicológica temprana por el organismo administrador de la Ley 16.44.-, en los casos en que se hubiese decretado dicha medida de resguardo.
- ✓ Gestionar las restantes medidas de resguardo que sean definidas por el/la fiscal/investigador/a, a efectos de su correcta materialización.
- ✓ Elaborar los formularios de Denuncia Individual de Enfermedades Profesionales (DIEP) y de Denuncia Individual de Accidente de Trabajo (DIAT), cuando ello sea procedente.
- ✓ Proponer la incorporación de mejoras que sean pertinentes a los procedimientos y protocolos como resultado de las evaluaciones y mediciones que se desarrollen, de acuerdo a la normativa vigente, en conjunto con el Departamento Jurídico.

- ✓ Mantener un registro de todas las denuncias que sean formuladas por situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, que será actualizada mensualmente, en conjunto con el Departamento Jurídico, a efectos de monitorear el seguimiento y pronta conclusión de los procesos investigativos. En esta labor deberá resguardarse adecuadamente los datos personales de las personas involucradas, a fin de cumplir con el principio de confidencialidad.
- **Director/a del Departamento Jurídico:**
 - ✓ Asesorará al/a Secretario/a General para la toma de decisiones respecto de la instrucción de las investigaciones en casos de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.
 - ✓ Orientará, al/a Secretario/a General, en el proceso de designación de fiscales/investigadores idóneos para tramitar los procesos investigativos.
 - ✓ Colaborar a la Dirección de Recursos Humanos en la actualización de los procedimientos e instructivos vinculados a la implementación de la Ley N°21.643.-, de acuerdo a la normativa vigente.
 - ✓ Proponer la incorporación de mejoras que sean pertinentes a los procedimientos y protocolos como resultado de las evaluaciones y mediciones que se desarrollen.
 - ✓ Monitorear el cumplimiento del procedimiento e instructivo de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, por parte de fiscales investigadores.
 - ✓ Brindará asesoría y acompañamiento a fiscales/investigadores, en las temáticas propias con la implementación de los procedimientos e instructivos sobre temáticas de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.
 - ✓ Colaborará a la Dirección de Recursos Humanos, en el registro y monitoreo para el seguimiento y pronta conclusión de los procesos investigativos, debiendo cumplir con el principio de confidencialidad.
 - ✓ Controlar que los procesos investigaciones se desarrollen dentro de los plazos establecidos y efectuar las propuestas respectivas respecto de la vista o informe del/la Fiscal/Investigador/a.
 - ✓ Mantener el control de todos los procesos administrativos que sean derivados a la Dirección del Trabajo, velando por su adecuado seguimiento e informando al/a Secretario/a General cuando se hubieren vencido los plazos legales otorgados a la referida Institución, para la definición futura.
 - ✓ Asesorará a las Direcciones de Departamentos con respecto a la aplicación y cumplimiento de los protocolos e instructivos que se impartan en el marco de la implementación de la Ley N°21.643.-.
 - **Jefaturas, Directoras/es o Encargados de Centros, Unidades o Establecimientos:**
 - ✓ Promover espacios libres de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, incentivando el trato cordial y respetuoso entre todo el personal.

- ✓ Deberán aplicar los planes de prevención en la materia y realizarán difusión interna de los protocolos e instructivos que se emitan, de acuerdo a los lineamientos que defina el Departamento de Recursos Humanos.
 - ✓ Orientar al personal de su dependencia acerca del procedimiento e instructivo de Denuncia, Investigación y Sanción del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo.
 - ✓ Velar por el permanente cumplimiento de los planes y aplicación de normas, en el ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia.
 - ✓ Denunciar toda conducta que, en el cumplimiento de sus funciones y respecto del personal de su dependencia, tenga conocimiento y sea constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.
- **Funcionarios/as:**
 - ✓ Derecho a trabajar en ambientes laborales libres de acoso laboral, acoso sexual y violencia.
 - ✓ Derecho a presentar denuncia en las instancias definidas para ello, basada en hechos verídicos.
 - ✓ Deber de cumplir con la normativa y los protocolos e instructivos orientados a generar ambientes laborales libres de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
 - ✓ Deber de cooperar en toda investigación que se desarrolle sobre acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, aportando todos los antecedentes de que conociera y que obren en su poder.
 - ✓ Deberá mantener la total confidencialidad de la información de la que tome conocimiento respecto de procesos investigativos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
 - ✓ Derecho a informarse y conocer del proceso investigativo en que tenga participación como persona denunciante o persona denunciada, a efectos de ejercer los recursos y acciones que estime pertinentes.
 - ✓ Derecho a solicitar, en caso de ser persona víctima de acoso o violencia, las medidas de resguardo que estime necesarias de aquellas que han sido definidas en el protocolo.
 - ✓ Derecho a ser informadas sobre los protocolos e instructivos que se impartan en materias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
 - **El/la Fiscal o Investigador/a:**
 - ✓ Realizar la investigación para determinar la existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación, dentro de los plazos y formas definidos para ello, velando por su celeridad y confidencialidad.

- ✓ Proponer las medidas de resguardo en favor de la persona afectada o modificar las que hubieren sido previamente definidas.
- ✓ Proponer las medidas disciplinarias o las sanciones correspondientes, en la vista fiscal o informe que elabore al concluir la investigación.
- ✓ Cumplir con los procedimientos y protocolos definidos para la tramitación de los procesos investigativos, orientando su acción hacia la protección de la persona afectada.
- ✓ Proponer las medidas correctivas que estime necesarias, de acuerdo al mérito de los antecedentes recabados.
- ✓ En los casos en que disponga la medida de resguardo de derivar a la persona afectada a la atención psicológica temprana que entregará el Organismo Administrador de la Ley 16.744.-, deberá coordinar con el Departamento de Recursos Humanos la gestión y materialización de dicha medida.
- ✓ Informará al Departamento de Recursos Humanos, las restantes medidas de resguardo que se definan durante la investigación, a efectos de su materialización práctica.

VI. Marco Conceptual General.

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente procedimiento, que deben ser prevenidas o controladas:

❖ **Acoso sexual:** *Es aquella conducta en que una persona realiza, 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* (artículo 2° inciso segundo del 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 no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

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

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

❖ **Acoso laboral:** *Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro 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 o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- a) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b) Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los/as compañeros/as de trabajo.
- c) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- d) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- e) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- f) 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 el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- g) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- h) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- i) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- j) 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.

➤ **Reglas comunes para el Acoso Laboral y el Acoso Sexual:**

Tratándose del acoso laboral y el acoso sexual, es importante considerar que ambos pueden tener diferentes formas de manifestación, dependiendo de donde surgen tales conductas, así encontramos los siguientes tipos de acoso:

- a. **Acoso Vertical descendente:** cuando la conducta es ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior al interior de la Corporación, la que puede estar determinada por su posición en ella, los grados de responsabilidad, la posibilidad de impartir instrucciones, entre otras.
- b. **Acoso Vertical ascendente:** cuando la conducta es ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida hacia una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior al interior de la Corporación. Ejemplo conductas ejercidas por funcionarios o funcionarias que mantienen mayor antigüedad en contra de jefaturas nuevas.
- c. **Acoso Horizontal:** cuando la conducta es ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía al interior de la Corporación.
- d. **Acoso Mixto o Complejo:** cuando la conducta es ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal con conocimiento del empleador, quien en lugar de

intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o se suma a la conducta indebida y ejerce las mismas conductas de acoso.

❖ **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** *Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:*

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

❖ **Comportamientos incívicos:** *El incivismo comprende aquellos 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 surgen del descuido de las normas sociales y 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 los comportamientos incívicos de manera proactiva, la Corporación pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves que puedan afectar los equipos de trabajo.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe promover:

- a) El usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- b) Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- c) El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- d) 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.

❖ **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.

Entre los ejemplos de sexismo hostil se encuentran los siguientes:

- a) Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- b) Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- c) Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.

d) 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:

- i. Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- ii. Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- iii. 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”.

NOTA: Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y/o violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la institución o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

VII. Principios de la investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

El Procedimiento de Denuncia y Sanción de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, tendrá como fundamento los siguientes principios:

- a) **Perspectiva de género:** deberán considerarse durante todo el procedimiento las discriminaciones basadas en 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 del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) **Igualdad de Género:** entendida como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
- c) **No discriminación arbitraria:** el procedimiento 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, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, 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, origen social o

cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- d) **No revictimización o no victimización secundaria:** las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el/la Secretario/a General 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.
- e) **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente quienes son actores claves en el procedimiento e instructivo, 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, otorgando garantía de privacidad en la investigación. Asimismo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones. Es deber de las personas involucradas guardar total confidencialidad en el marco del secreto sumarial.
- f) **Imparcialidad:** es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o interés personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación, evitando cualquier tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- g) **Celeridad:** el procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecta a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- h) **Razonabilidad:** el procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todas las personas involucradas en una denuncia.
- i) **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.
- j) **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 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. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento-
- k) **Colaboración:** durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el

esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

VIII. Definiciones y nomenclaturas.

A efectos de clarificar algunos conceptos de interés, conviene tener presente las siguientes definiciones y nomenclaturas:

- a) **Riesgo Laboral:** es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- b) **Factores de riesgos psicosociales laborales:** son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo.
- c) **Discriminación contra la mujer y/o discriminación de género:** toda distinción, exclusión o restricción basada en el que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”
- d) **Violencia contra la mujer:** cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género se refiere, principalmente, a la violencia contra las mujeres por cuanto las afectan de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”. (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Res. A.G 48/104 del 20 de diciembre de 1993).
- e) **Brechas de género:** medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador, respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros.
- f) **Conflicto laboral:** Situación interpersonal de carácter puntual caracterizada por diferencias de opinión, falta de comunicación o poca asertividad entre integrantes de un equipo de trabajo y cuya ocurrencia podría afectar el clima laboral. El conflicto es mutuo, ya que ambas partes son capaces de defender sus intereses y encontrar una solución a esta situación, pero hay una clara demostración de falta de asertividad en estas acciones.
- g) **Medidas de resguardo:** son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte el/la fiscal instructor/a o investigador/a 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 la posibilidad derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- h) **Medidas correctivas:** son aquellas medidas que se implementan por la Corporación para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente procedimiento e instructivo, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

- i) **Denuncia:** declaración de los hechos que presuntamente constituirían maltrato, acoso sexual y/o laboral, debidamente registrada en el Formulario de Denuncia Acoso Laboral, Sexual y/o Violencia en el Trabajo, el que tendrá el carácter de confidencial.
- j) **Participantes del procedimiento:** son aquellas personas o sus representantes o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, Secretario/a General, Director/a de Recursos Humanos o fiscal instructor/a o investigador/a.
- k) **Denunciante:** persona que pone en conocimiento el presunto hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o Sexual.
- l) **Formulario de denuncia:** documento físico utilizado para plasmar la denuncia.
- m) **Denunciado/a:** persona cuya supuesta conducta, es objeto de denuncia.
- n) **Sumario Administrativo:** procedimiento disciplinario dirigido a funcionarios y funcionarias bajo la calidad contractual regido por las normas de la Ley 19.378.- “Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal”, que tiene por objeto indagar la existencia de los hechos denunciados, individualizar a las/los responsables, determinar su participación y eventuales responsabilidades administrativas. Si la hubiere, aplicar sanciones. La persona que esté a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico.
- o) **Breve investigación:** procedimiento disciplinario dirigido a funcionarios y funcionarias bajo la calidad contractual Código del Trabajo, que tiene por objeto indagar la existencia de los hechos denunciados, individualizar a las/los responsables, determinar su participación y eventuales responsabilidades administrativas. Si la hubiere, aplicar sanciones. La persona que esté a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de ésta, en papel o en formato electrónico.
- p) **Fiscal Instructor/a o investigador/a:** funcionario/a designando por el/la Secretario/a General que tendrá por objeto, sustanciar la investigación y verificar la ocurrencia de un eventual hecho constitutivo de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo. La persona que cumpla con este rol deberá contar preferentemente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- q) **Actuario/a:** podrá ser funcionario o funcionaria que designe el o la fiscal instructor/a o investigador/a y que tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones de la investigación, en los casos en que resulte procedente su designación.
- r) **Persona afectada:** persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o sexual.

IX. La denuncias de Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo.

El procedimiento para investigar conductas que puedan ser constitutivas de Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo, se activará con la correspondiente denuncia que formulará la persona denunciante, la que deberá considerar los siguientes lineamientos:

- a) **La denuncia deberá formularse por escrito o verbalmente:** Al efecto, la Corporación habilitará un formulario de denuncia, en el cual se consignarán los siguientes requisitos mínimos:

- ✓ Tipo de denuncia: Si la denuncia es por acoso laboral, por acoso sexual o por violencia en el trabajo.
 - ✓ Identificación del denunciante: Se deberá consignar nombres y apellidos, cédula de identidad, cargo que ocupa, dependencia jerárquica y/o vínculo organizacional con la persona denunciada, correo electrónico (a efectos de notificarle las resoluciones o medidas que se dispongan durante la investigación; y teléfono de contacto. En caso que el denunciante sea un tercero, se deberá individualizar a la persona afectada.
 - ✓ Identificación del denunciado: Se deberá consignar la identificación completa de la/s persona/s denunciada/a, entre ellos, nombre y apellidos, cargos que ocupa y todo otro que permita su determinación.
 - ✓ Narración de los hechos denunciados: Se deberá contener una exposición de los hechos denunciados, y en lo posible, con especificación de fechas, horas y lugar de ocurrencia de estos.
 - ✓ Medios de prueba: Se deberán individualizar y poder a disposición todos los medios probatorios de que se dispusiere.
 - ✓ Firma del denunciante.
- La denuncia, cuando se formule en formato papel se deberá entregar en sobre cerrado, en cuyo exterior se deberá consignar su **carácter reservado o confidencial** de su contenido.
 - La denuncia podrá formularse de manera verbal, en cuyo caso la persona encargada de recibir la denuncia **levantará acta de su recepción, en la cual deberá consignar todos los requisitos señalados en la letra a) precedente y dará recibo de su recepción al denunciante.**
 - La denuncia también podrá formularse de manera electrónica cumpliendo los mismos requisitos señalados en la letra a) precedente, a través de la casilla de correos o la plataforma que se habilite al efecto y que será informada como canal de denuncia, cuando entre en funcionamiento.
 - La denuncia no podrá ser sometida a ningún control previo de admisibilidad.
 - La denuncia no podrá someterse a un procedimiento de mediación o de solución colaborativa.
- b) Personas Receptoras de denuncia:** Las denuncias se formularán ante las personas que ocupen los siguientes cargos, según fuese la persona denunciada.
- *Ante la Jefatura de la Dirección de Recursos Humanos:* Cuando la denuncia se formule en contra de cualquier persona que preste servicios para Cormudesi, salvo cuando la persona denunciada sea dicha jefatura.
 - *Ante el/la Secretario/a General:* Cuando la denuncia se formule en contra de la persona que cumpla las funciones de Jefatura de la Dirección de Recursos Humanos.
 - *Ante la Dirección del Trabajo:* Cuando la persona denunciada sea el/la Secretario/a General de la Corporación.

- c) **Deberes de la persona receptora de la denuncia:** La persona receptora de denuncia deberá obrar con absoluta confidencialidad, quien procederá a recepcionar la denuncia, la registrará y canalizará por la vía más expedita posible al/la Secretario/a General quien deba pronunciarse sobre ella, a efecto de disponer el inicio de la investigación, salvo cuando la denuncia se presente directamente ante dicha autoridad en el caso respectivo, evento en el cual deberá inmediatamente emitir pronunciamiento sobre el inicio de la investigación.
- De la recepción de la denuncia se entregará recibo a quien la formule, a efectos de dejar constancia de su ingreso, con indicación de fecha y hora de su recepción.
 - Recibida la denuncia, la persona receptora deberá ponerla a disposición del/la Secretario/a General, en el plazo máximo de 3 días hábiles desde su ingreso para que se pronuncie sobre el inicio de la investigación.
- d) **Derechos de la persona denunciante:** Las personas que presenten una denuncia y/o sean personas afectadas por conductas de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, tendrán los siguientes derechos:
- No podrán ser objeto de suspensión del empleo o de destitución desde la fecha en que se reciba la denuncia y hasta noventa días después de emitida la resolución de término de un procedimiento disciplinario, lo último aplica si los cargos formulados como resultado del procedimiento disciplinario, demuestre que el/la denunciante fue víctima de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo.
 - No ser trasladados/as de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización y por escrito, durante el lapso a que se refiere el punto precedente. Solo en el caso que sea solicitado por el/la denunciante se podrá evaluar la reubicación de las funciones conforme a los antecedentes propios de la denuncia y otros antecedentes que sustenten la justificación del cambio de funciones (antecedentes médicos).
 - No será objeto de calificación anual, si él/la denunciado/a fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren los puntos anteriores, salvo que expresamente la solicitare el/la denunciante. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por la autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este título.
 - A aportar los antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificada e interponer recursos en contra de los actos administrativos que se dicten durante su desarrollo, en los mismos términos que la persona investigada.
- e) **Derivación de la denuncia a la Dirección del Trabajo:** La persona denunciante, al tiempo de formular su denuncia, podrá manifestar que ella sea derivada a la Dirección del Trabajo, a efectos de que sea ésta quien desarrolle la investigación. **En tal caso, la persona encargada de la recepción de la denuncia deberá, dentro de tercero día de la recepción, derivarla a la Dirección del Trabajo, adjuntando todos los antecedentes aportados.**

Cuando la denuncia se dirija en contra del/la Secretario/a General, deberá siempre ser derivada a la Dirección del Trabajo, dentro del mismo plazo señalado.

- f) **Denuncia Falsa**: Ante la existencia de denuncias falsas sobre conductas de acoso laboral y acoso sexual, en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento investigativo, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, se podrán aplicar al infractor las medidas de destitución o de despido, según sea el régimen jurídico aplicable.
- g) **Denuncia inconsistente**: es aquella que es incoherente o incompleta, a la cual la faltan los antecedentes mínimos exigibles para toda denuncia formulada.

Conviene dejar expresamente establecido que no es posible realizar un examen de admisibilidad de la denuncia cuando ésta es recibida.

Con todo, el/la Fiscal Investigador/a que ha sido designado para investigar, podrá hacer un análisis de ella y, ante denuncias inconsistentes, concederá a la persona denunciante un plazo de 2 días hábiles, a fin de completar los antecedentes o información que se requiera.

X. *Procedimiento de investigación ante denuncia por conductas de Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo.*

Formulada una denuncia por conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, se dará inicio al procedimiento, considerando los siguientes lineamientos:

- a) **Inicio de la Investigación**: El/la Secretario/a General, una vez que reciba una denuncia por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, instruirá el inicio de la investigación dictando una resolución que así lo defina, en la cual designará al/la Fiscal Investigador/a que conocerá de ella.

La investigación tendrá carácter de reservada, hasta antes de la formulación de cargos si los hubiere.

- b) **Formación del expediente investigativo**: El procedimiento de investigación será escriturado, de modo tal que, se formará con la resolución que instruye la investigación y a él se incorporarán todas las actuaciones, resoluciones, diligencias, medios probatorios, declaraciones, actas, y toda otra pieza que sea atinente a la investigación y de la cual se pueda dejar testimonio por escrito.

- c) **Del/la Fiscal Investigador/a**: El/la Secretario/a General al tiempo de definir a la persona encargada de realizar la investigación, preferirá a quien cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, lo que deberá ser informado a la persona denunciante.

- ❖ La Corporación podrá requerir la utilización de servicios externos especializados en materia de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, con la finalidad de contar con el apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas.

- d) **De las medidas de resguardo**: Una vez recibida la denuncia el/la Fiscal Investigador/a, deberá evaluar inmediatamente y con carácter de urgente, la adopción de una o más medidas de resguardo, para ello tomará en consideración la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las

condiciones de trabajo y que dichas medidas no signifiquen menoscabo o pérdida de derechos para ninguna de las partes.

Adoptada la medida, ella deberá ser informada al/a Secretario/a General, a la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, a la Jefatura directa de la persona sobre la que se tomen las medidas y a las personas a quienes ella se aplicará.

La Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, deberá dar cuenta del inicio de la investigación y de las medidas de resguardo adoptadas a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 3 días de recibida la denuncia.

Dentro de las medidas de resguardo que se podrán adoptar se encuentran las siguientes:

- i. La Separación de los espacios físicos.
- ii. Redistribución del tiempo de la jornada laboral.
- iii. Derivar a la persona afectada a la atención psicológica temprana, la que será proporcionada por el organismo administrador de la Ley 16.744, en el cual se encuentre afiliada la Corporación.
- iv. Otorgar modalidad de trabajo remoto, cuando las funciones desarrolladas sean compatibles con esta medida.
- v. La suspensión de funciones.
- vi. Disponer que la persona afectada dependa jerárquicamente de otra jefatura, previa coordinación con la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos.

Durante toda la investigación el/la Fiscal Investigador/a podrá siempre adoptar o modificar una o más de las medidas de resguardo ya señaladas, considerando las particularidades del caso.

Las medidas de resguardo subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre finalizado.

- e) **De la inhabilitación del/la Fiscal Investigador/a:** La persona denunciante o la persona denunciada, al momento de prestar declaración, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de/a Fiscal Investigado/a.
- Formulada la inhabilitación, el/la Fiscal Investigador/a deberá remitir, a la brevedad posible, los antecedentes al/a Secretaria General, para que se pronuncie sobre la inhabilitación formulada, mediante resolución fundada, quien podrá mantenerla o cambiarla.
 - De la inhabilitación y su aceptación o rechazo, deberá dejarse constancia en el informe de investigación.
- f) **De las Diligencias mínimas investigativas:** El/la Fiscal Investigador/a a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que han sido definidas en este procedimiento, a saber:
- ✓ Deberá evaluar la realización de todas aquellas actuaciones que permitan oír a las partes involucradas, por medio de entrevistas u otros mecanismos, con la finalidad de recopilar antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva de fundamento a estos.
 - ✓ Requerir el Protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y de violencia en el trabajo de la Corporación.
 - ✓ Requerir el reglamento interno de la Corporación.

- ✓ Requerir los contratos de trabajo y anexos y las resoluciones donde consten sus designaciones.
- ✓ Requerir los registros de asistencia.
- ✓ Requerir la denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo y la Resolución que emita el Organismo Administrador de la Ley 16.744. y/o la Superintendencia de Seguridad Social.
- ✓ Requerir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo.
- ✓ Requerir el cuestionar de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social.
- ✓ Otros que estime necesarios para el mejor esclarecimiento de los hechos, tales como:
 - Conversaciones y audios de redes sociales (WhatsApp, Facebook, Instagram, entre otros)
 - Correos electrónicos.
 - Mensajería de texto.
 - Videos en espacios públicos o autorizados por todas las partes en espacios cerrados o aquellos que se puedan extraer de los sistemas de seguridad que mantenga habilitados la Corporación en sus dependencias.

g) **Duración de la investigación:** El/la Fiscal Investigador/a tendrá el plazo que establece el artículo 211-C del Código del Trabajo o el artículo 133 de la Ley 18.883.-, para desarrollar las diligencias investigativas y disponer el cierre de la etapa indagatoria, de acuerdo al régimen jurídico aplicable a la persona investigada.

h) **De la acusación y las etapas posteriores:** En los casos en que, del análisis de los antecedentes recopilados, el/la Fiscal Investigador/a estimare que existe mérito suficiente para formular acusación en contra de la persona investigada, procederá a dictar la correspondiente resolución.

En tal caso, la investigación continuará su tramitación de acuerdo a las normas procedimentales siguientes:

i).- La formulación de cargos deberá efectuarse dentro de tres días hábiles de cerrada la investigación.

ii).- Los descargos de la persona denunciada se formularán dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación.

iii).- En caso de solicitarse rendición de prueba por la persona denunciada, se abrirá un término que no podrá exceder en total de veinte días hábiles.

iv).- La Vista o Informe Fiscal, deberá emitirse dentro de los cinco días hábiles siguientes de contestados los descargos o vencido el plazo de prueba.

i) **Del sobreseimiento:** En los casos en que, del análisis de los antecedentes recopilados, el/la Fiscal Investigador/ estimare que no existe mérito suficiente para formular acusación en contra de la persona investigada, deberá emitir el correspondiente informe, con la propuesta respectiva de sobreseimiento.

El/la Secretario/a General se pronunciará sobre la propuesta del/la Fiscal Investigador/a y en caso de aprobar la propuesta de sobreseimiento, esta decisión deberá ser notificada la persona denunciante dentro de quinto día hábil, quien tendrá un plazo de veinte días hábiles para reclamar en contra de ella.

j) **De la Vista o Informe Fiscal:** El informe que elabore el/la Fiscal Investigador/a deberá contener los siguientes antecedentes:

- 1) Nombre y RUT de la Corporación.
- 2) Individualización de la persona denunciante, persona afectada y persona denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- 3) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- 4) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- 5) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- 6) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- 7) 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 sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- 8) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- 9) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno respecto del personal sujeto al Código del Trabajo.

La Vista o Informe Fiscal deberá ser puesto en conocimiento del/la Secretario/a General y notificando a la persona afectada y al denunciado.

k) **Las medidas correctivas:** El/la Fiscal Investigador/a en su Vista o Informe Fiscal podrá proponer que se adopten una o más medidas tanto respecto de las personas involucradas en la denuncia, como del resto del personal que labora en la Corporación, considerando acciones tales como: i).- El refuerzo de la información o capacitación en el lugar de trabajo; ii).- El otorgamiento de apoyo psicológico a las personas que lo requieran; iii).- La reiteración de la información sobre canales de denuncia en estas materias; iv).- Las otras medidas que estén definidas en el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo de la Corporación.

l) **Remisión del informe de Investigación a la Dirección del Trabajo:** La Corporación dentro del plazo de dos días hábiles de finalizada la investigación interna, deberá remitir el informe y sus conclusiones a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento.

m) **La etapa de Decisión:** El/la Secretario/a General, notificado del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá decidir sobre la investigación desarrollada y adoptar la o las medidas que sean pertinente, pudiendo disponer la absolución o la aplicación de alguna medida disciplinaria o sanción que correspondiente de acuerdo al estatuto jurídico aplicable a la persona investigada, ello dentro de quince días corridos, de lo cual deberá informar a la persona denunciante y denunciada.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación, la Corporación deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según

el informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurridos treinta días desde la remisión del informe a la Dirección del Trabajo.

n) **Información sobre canales de denuncia ante hechos constitutivos de delitos:** En aquellos casos en que, de los hechos denunciados por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, pudieran constituir eventuales delitos, la Corporación deberá informar a la persona denunciante los canales de denuncia para la correspondiente investigación penal.

o) **Notificaciones:** Las resoluciones que se emitan durante el curso de la investigación se notificarán por correo electrónico, para lo cual toda persona, en su primera actuación dentro de ella, deberá informar una casilla de correo donde le será remitida toda notificación.

En el caso de las notificaciones que sea necesario comunicar al personal de la Corporación, se privilegiará el correo institucional, salvo cuando se trate de la persona denunciante y denunciada, en cuyo caso se notificarán al que ellos expresen en su primera presentación.

p) **Normas supletorias:** En todo lo no regulado en el presente procedimiento, se aplicarán supletoriamente las normas que regulan el sumario administrativo, contenidas en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, cuando se trate del personal regido por la Ley 19.378.-

En el caso del personal sujeto al Código del Trabajo, se aplicarán supletoriamente las normas contenidas en el respectivo Reglamento interno para las investigaciones internas.

XI. Reglas particulares para situaciones generadas en régimen de subcontratación.

En los casos en que la Corporación reciba una denuncia del personal que presta servicios en alguna o algunas de las personas que tiene la calidad de contratista o subcontratista en contra de otra persona que labora en esa misma empresa, al tiempo pronunciarse sobre la denuncia, deberá informar a la persona denunciante que su denuncia podrá ser derivada a su empleador o a la Dirección del Trabajo, para su conocimiento. Conocida la decisión, la Corporación deberá remitir la denuncia, dentro del plazo de tercero día, a la instancia que sustanciará la investigación.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de la Corporación y de alguna de las empresas contratistas o subcontratistas, la persona afectada podrá denunciar ante la Corporación, ante su propio empleador o ante la Dirección del Trabajo. Si la persona decide formular su denuncia ante su propio empleador, éste deberá informar de ello a la Corporación, dentro de tercero día desde la recepción. En tales casos, el empleador donde laboran las personas involucradas deberá adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan a sus dependientes.

XII. Distribución.

- Dirección de Recursos Humanos.
- Dirección de Administración y Finanzas.
- Dirección de Jurídico.
- Dirección de Administración de Salud.
- Encargado de la Casa de la Cultura.

- Dirección RTC Televisión.
- Encargados de Cementerios N°1 y N°3.
- Encargados de Bibliotecas Públicas.
- Dirección de Museo Regional de Iquique.
- Encargados del Centro de Rescate Marino.

XIII. Control de Cambios.

Revisión	Fecha	Párrafo	Modificación realizada	V°B°

XIV. Índice

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN POR CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....3

OBJETIVO GENERAL3

ALCANCE.....4

MARCO JURÍDICO4

INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO Y SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES6

MARCO CONCEPTUAL GENERAL.....9

PRINCIPIOS DE LA INVESTIGACIÓN12

DEFINICIONES Y NOMENCLATURAS14

LA DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....15

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION18

REGLAS PARTICULARES PARA SITUACIONES GENERADAS EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.....22

CONTROL DE CAMBIO23