

**REGLAMENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN
DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O
SEXUAL MUNICIPALIDAD DE LO
BARNECHEA**

REGLAMENTO N°0004/2023

LO BARNECHEA, 14-06-2023

VISTOS: el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República; los artículos 82 letras l) y m) y 118 de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales; Ley 19.378 Estatuto de la Atención Primaria de Salud Municipal; D.F.L. N°1 de 1996 que Fija texto refundido coordinado y sistematizado del Estatuto de los Profesionales de la Educación; Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual; Ley N°20.607, de 2012, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral; Ley N°20.609, de 2012, que establece medidas contra la discriminación; artículo 52 de la Ley N° 18.575; y en conformidad de las facultades y atribuciones que confieren los artículos 56 y 63 letras d) e i) de la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades,

TENIENDO PRESENTE:

- 1) La importancia de actualizar el procedimiento institucional para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual y considerar también una regulación interna para denuncias de maltrato y acoso laboral, a fin de que los colaboradores cuenten con procesos claros frente a éstas situaciones.
- 2) La necesidad de derogar el Título III del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, aprobado mediante el Decreto N° 4107 de fecha 25 de Noviembre de 2016.
- 3) La necesidad de contar con un Reglamento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual que establezca pautas y procedimientos institucionales para prevenir, investigar y sancionar.

1.- APRUEBASE el siguiente reglamento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual

**REGLAMENTO
DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL
MUNICIPALIDAD DE LO BARNECHEA**

1. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. Objetivo general

La Municipalidad de Lo Barnechea (en adelante la "**Municipalidad**") busca generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral y/o sexual, para que las relaciones laborales se funden en un trato compatible con la dignidad de la persona, que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la organización.

En concordancia con lo anterior, se considera relevante que todos los funcionarios(as) puedan acceder a un procedimiento conocido, expedito y seguro para realizar las respectivas denuncias, en los casos en que se vean afectados por conductas que puedan ser constitutivas de maltrato, acoso

laboral y/o sexual.

El presente documento tiene como objetivo definir un Reglamento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso laboral y/o Sexual (en adelante también el “Reglamento”) que establezca pautas y procedimientos institucionales para prevenir, investigar y sancionar cualquier tipo de conducta de maltrato, acoso laboral y/o sexual en la Municipalidad, promoviendo un clima laboral de respeto y armonía entre todos los funcionarios y prestadores de servicios independiente del cargo que se ejerza dentro de la institución destinado al tratamiento de este tipo de denuncias, estableciendo las directrices para la actuación de la Municipalidad relativa a dicha materia, que adicionalmente se relaciona con las conductas establecidas en nuestro sistema de integridad municipal, lo cual permitirá promover y fomentar el respeto a las personas, reforzar la gestión preventiva de este tipo de situaciones y disponer de un mayor control social entre las personas de la institución, ya que, al declarar las conductas no permitidas en la organización, se regula y modela el comportamiento en función de lo que está permitido, rechazando las manifestaciones que atenten a la dignidad de las personas en concordancia con el sistema de integridad de la Municipalidad.

1.2. Objetivos específicos

- Promover ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y en concordancia con la normativa de integridad de la municipalidad.
- Prevenir, detectar, asistir, investigar y sancionar cualquier tipo de violencia en el contexto del trabajo.
- Identificar conductas que atentan contra la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones de un proceso de denuncia e investigación.
- Definir un procedimiento expedito e imparcial de denuncia, investigación y sanción para funcionarios/as expuestos a maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual.
- Definir instancias de acogida y resguardo para funcionarios/as expuestos a violencia en el contexto del trabajo.

1.3. Ámbito de aplicación

Este Reglamento se aplicará a todos los colaboradores independiente de su modalidad contractual, sean estos de planta, contrata, prestadores de servicio u honorarios, código del trabajo y/o alumnos en práctica de la Municipalidad de Lo Barnechea.

2. DEFINICIONES

Para los efectos de este Reglamento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, y sin perjuicio de las demás definiciones, conceptos y explicaciones contenidas en otros instrumentos o disposiciones legales, se entenderá que las expresiones siguientes, tendrán el significado que se les da en cada caso:

- a) Maltrato laboral.** De acuerdo a las Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de 2018, del Servicio Civil, se define como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, 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. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica”.

- Es una conducta generalizada: no existen distinciones frente a la “víctima”, sino que la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.
- La acción es evidente: no son encubiertas, es decir, se realizan sin importar contexto ni lugar. El/la agresor/a no busca ocultar su accionar, ya que la conducta se encuentra naturalizada, no siendo cuestionada por él/ella.
- No tiene un objeto específico: se trata de una agresión que no está enfocada en desgastar a una víctima.
- La agresión es esporádica: al no tener una víctima u objetivo común, podemos asumir que, el/la maltratador/a se encuentra de buen ánimo, no insultará ni agredirá, pero al día siguiente podría pasar por un mal momento que detonará su malestar, y la violencia hacia otros/as.
- Afecta la dignidad de las personas.

b) Acoso laboral: es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más colaboradores, 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.

- Es una conducta selectiva: se realiza a un trabajador determinado.
- La acción es silenciosa: se realiza de manera encubierta, con conductas intimidatorias, de amenaza, aislamiento o discriminatorias.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s: con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicossomáticos.
- El hostigamiento es reiterado o periódico.
- Afecta la dignidad de las personas.

c) Acoso sexual: se entiende por tal la conducta 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.

- Es una conducta realizada por una persona: el acosador puede ser hombre o mujer.
- Sin consentimiento: la falta de consentimiento es determinante.
- La conducta puede ser realizada por cualquier medio: Se incluye en este concepto no solo acercamientos o contacto físico, sino también cualquier acción del/la acosador/a sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales u otros.
- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre, comprendiendo en la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

El Maltrato laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual de acuerdo a la jerarquía del acosador y del afectado, puede ser clasificado en:

- **Vertical Ascendente**: desde los colaboradores (acosador/es) hacia la jefatura (acosado/a).
 - **Vertical Descendente**: desde la jefatura (acosador/a) hacia un subordinado/a (acosado/a).
 - **Horizontal**: se da entre pares o grupos de pares.
- d) Comité de Convivencia:** Órgano que evaluará la denuncia y los antecedentes en que se funda para remitir un informe de recomendación al Alcalde para el inicio de un proceso de responsabilidad administrativa. El Comité de Convivencia estará integrado por:
- i) Un funcionario(a) de la Dirección de Asesoría Jurídica;
 - ii) Un funcionario(a) de la Sección de Integridad, quien oficiará como secretario ejecutivo.
 - iii) Un funcionario(a) representante de la Asociación de Funcionarios que corresponda (educación, salud, municipal).
 - iv) Un funcionario(a) de profesión psicólogo(a).
 - v) Director(a) de Gestión de Personas o la persona que éste designe.
- e) Denuncia:** Corresponde a la manifestación formal y de acuerdo al procedimiento establecido, de ser víctima o de tener conocimiento de práctica de maltrato, acoso laboral o acoso sexual en la Institución.
- f) Víctima:** Colaborador(a) de planta, contrata, honorario, código del trabajo o alumno/a en práctica, sobre la cual es ejercida la conducta o actitud de maltrato o acoso laboral o sexual.
- g) Denunciante:** Colaborador(a) de planta, contrata, honorario, código del trabajo o alumno/a en práctica que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, a través del respectivo formulario que forma parte del presente Reglamento.
- h) Denunciado/a:** Colaborador(a) de planta, contrata, honorario, código del trabajo o alumno/a en práctica que realiza la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual, según consta en el respectivo formulario de denuncia.
- i) Receptor/a** de la Denuncia. Funcionario/a de la sección de integridad encargado/a de recibir denuncias de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

3. PRINCIPIOS BÁSICOS QUE GUIARÁN EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

- 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 respecto de quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información de la que tome conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.

- Colaboración. Es deber de cada persona que se desempeñe en el Servicio colaborar con la investigación, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tiempo de contratación.
- Imparcialidad. Se debe asegurar y garantizar que el análisis e investigación sean objetivos y fundados, sin sesgos y conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como de género, por sus tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- Celeridad. La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la excesiva burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- Principio de inocencia. El denunciado debe ser considerado inocente durante todo el proceso previo a ser sancionado, si ello ocurriere.
- Protección de la víctima. Los/as intervinientes del presente procedimiento deberán adoptar todas las medidas necesarias para efectos de otorgar el debido resguardo de la víctima, desde que se toma conocimiento de la respectiva denuncia.
- Igualdad de género. Consiste en la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres, que se garantiza a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, obligaciones, oportunidades y beneficios en el proceso que se regula por el presente instrumento.
- Respeto. Reconocemos, valoramos y tratamos de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Responsabilidad.: Cada persona que realice o efectúe una denuncia, debe tener presente la magnitud de la acusación, por lo que debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde.
- Probidad administrativa. Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- Debido proceso. Cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, y el derecho a conocer el contenido de la denuncia.
- Protección a la dignidad de las personas. Se debe proteger tanto la dignidad de la víctima como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

4. PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento se estructura en las siguientes etapas:

1. Formalización de la denuncia.
2. Envío y recepción de la denuncia.
3. Revisión y evaluación de la denuncia.
4. Investigación y Sanción.

A continuación, se describe cada una de ellas.

5.1 Formalización de la denuncia

La denuncia se hará por escrito y firmada por el denunciante, debiendo utilizar el “Formulario de Recepción de Denuncia de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y/o Sexual”, que se acompaña en el Anexo N°3 del presente Protocolo, que estará a disposición de la o el denunciante en la intranet municipal, a objeto de que pueda ser descargado y completado en absoluta confidencialidad.

La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Identificación del tipo de denuncia (maltrato, acoso laboral y/o sexual)
- b) Individualización de los involucrados.
- c) Narración circunstanciada de los hechos, la que deberá incluir día, horario y lugar en que éstos ocurrieron. Antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- d) Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente, podrán entenderse por no presentadas. En tal caso, se comunicará al denunciante la no admisibilidad y los fundamentos.

5.2 Envío y recepción de la denuncia

- a) Vía correo electrónico:
El “Formulario de Recepción de Denuncia de Acoso Laboral y/o Sexual” debe enviarse al correo electrónico denunciamals@lobarnechea.cl, habilitado especialmente para recibir denuncias y los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento. En este caso, se deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia de registro a la persona denunciante respondiendo el correo electrónico confirmado recepción de la denuncia.
- b) Vía entrega material de la denuncia (presencial)
La denuncia también podrá ser entregada y recibida en un sobre cerrado, que indique el carácter confidencial del contenido al encargado/a de la sección de integridad. Al recibir la denuncia se debe registrar fecha y hora de recepción, entregando una copia debidamente autenticada con esta información al denunciante.

5.3 Canalización de la denuncia

El Receptor/a de las denuncias, funcionario(a) de la Sección de Integridad Pública, que oficiará como secretario ejecutivo, citará al Comité de Convivencia para exponer la situación y levantamiento de propuesta que será remitirá al Alcalde.

5.4 Revisión y evaluación de la denuncia

Recibida una denuncia de maltrato, acoso laboral o sexual, el Comité de Convivencia deberá sesionar para evaluar los antecedentes y documentos que sirven de fundamento de la denuncia y, en base a ellos, remitir un informe de recomendación al Alcalde para iniciar una investigación sumaria o un sumario administrativo, según corresponda.

El informe de recomendación deberá ser remitido al Alcalde por el secretario ejecutivo del Comité de Convivencia, en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la sesión del Comité de Convivencia.

Recibido el informe y la denuncia, el Alcalde evaluará si corresponde la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las posibles responsabilidades administrativas involucradas, particularmente aquellas que pudiesen atentar contra el principio de probidad administrativa y muy especialmente aquellas que puedan implicar atentados a la dignidad de las personas.

El Secretario Ejecutivo del Comité de Convivencia deberá informar a la persona denunciante si su denuncia fue acogida o desestimada y los fundamentos del rechazo, si fuera el caso. Esta comunicación se materializará a través de alguno de los medios de contacto que el/la denunciante hayan informado vía correo electrónico personal.

Se hace presente que se solo serán recepcionadas las denuncias realizadas por la víctima, no pudiendo realizarse por terceros.

A fin de actuar con la debida responsabilidad en la denuncia, se hace presente que, el funcionario que efectuare 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 podrá ser destituido por el Alcalde, de acuerdo a lo dispuesto en la letra e) del artículo 123 de la Ley N° 18.883. Lo anterior es sin perjuicio de las acciones penales que eventualmente pudieren corresponder.

5.5. Investigación y sanción

Cuando la denuncia sea acogida y se remita informe al Alcalde, este deberá instruir mediante decreto la apertura de un proceso disciplinario, sea una investigación sumaria o sumario administrativo, en caso de estimarse que corresponde, el cual, tendrá como propósito investigar los hechos denunciados, y establecer responsabilidades administrativas involucradas junto a la propuesta de la sanción, en caso de ser acreditada la conducta denunciada.

La tramitación y medidas disciplinarias deberán observar lo dispuesto en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.

5. ACCIONES DE PREVENCIÓN

La existencia de un Reglamento que aborden el maltrato, acoso laboral y/o sexual en los lugares de trabajo, permite disponer de los instrumentos y dispositivos para asistir a las personas que se desempeñan en la institución de manera adecuada, acogiendo, orientando y acompañando a quienes sean afectados para mitigar el impacto que éste tiene sobre las personas y sus entornos inmediatos.

El presente Reglamento busca reforzar la gestión preventiva ante estas situaciones, explicitando el compromiso de desarrollar acciones y adoptar medidas destinadas a generar y mantener ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales de todas las personas, mediante la implementación de estrategias que definan estructuras organizacionales y dinámicas de interrelación que modelen el comportamiento de las personas que se desempeñan en ellas, disminuyendo la aparición y mantención de conductas que atenten contra su dignidad, y al mismo tiempo, facilitando y promoviendo prácticas bien tratantes.

Algunas acciones de prevención serán las siguientes:

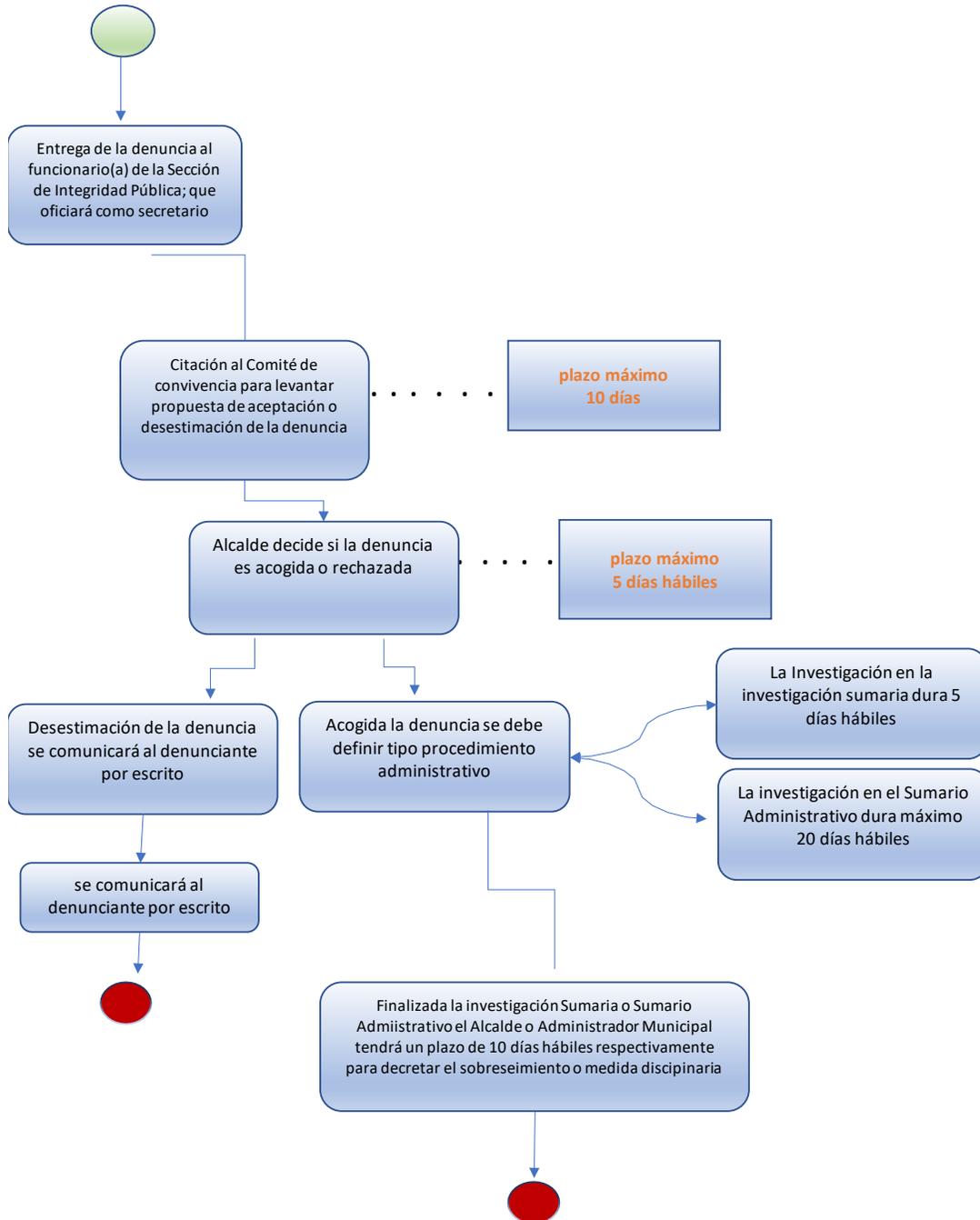
- Poner en conocimiento de los colaboradores el procedimiento de denuncias, fomentando la discrecionalidad y privacidad de la misma, poniendo el enfoque en la víctima de acoso en la etapa de denuncia.
- Generar condiciones que permitan conocer acerca del maltrato, acoso laboral o sexual y los tipos que existen a través de correos informativos, cápsulas con situaciones de acoso, fomentar la

participación en actividades de buen trato, con enfoque de género.

- Desarrollar actividades que permitan el buen trato hacia los funcionarios (actividades de conocimiento y capacitación en materias de género y acoso), promoviendo siempre ambientes basados en el respeto, buen trato y protección de derechos fundamentales de las y los funcionarios de planta, contrata y prestadores de servicios.
- Formación a fiscales y actuarios con énfasis en igualdad de género en procesos sumariales de esta temática.
- Informar sobre las instancias de protección a las personas afectadas.
- Realizar acciones para recomponer clima laboral.
- Análisis de estadísticas de denuncias que permitan anticiparse a acciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual.

2.- REEMPLÁCESE a contar de la fecha de la publicación del presente Reglamento, el Título III del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, aprobado mediante el Decreto N° 4107 de fecha 25 de Noviembre de 2016.

ANEXO 1: FLUJOGRAMA PROCESO DE DENUNCIA MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL



ANEXO 2: EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

1. Prácticas constitutivas de Maltrato Laboral

Algunas de las siguientes acciones podrían constituir manifestaciones del Maltrato Laboral, entre otras:

- Sujetar de la ropa o el cuerpo para inmovilizar o impedir que alguien se vaya.
- Gritar e insultar a otros.
- Realizar gestos violentos a otros.
- Dañar objetos personales o de trabajo.
- Amenazar con violencia física o con cualquier tipo de daño.
- Impedir que alguien hable o se exprese.
- Ignorar e invalidar a otros.
- Ejercer control excesivo e injustificado sobre otros.
- Realizar actos deliberados para avergonzar a otros.
- Realizar comentarios ofensivos o humillantes.
- Realizar comentarios o acciones discriminatorias.

2. Prácticas constitutivas de Acoso Laboral

El Acoso Laboral puede tomar formas muy diversas, siendo unos de sus aspectos constitutivos que sean prácticas reiteradas en el tiempo y dirigidas a una persona o personas específicas.

2.1 Ataques a la víctima con medios organizacionales

- Restringir a una trabajadora o trabajador las posibilidades de hablar.
- Cambiar de lugar de trabajo, aislándolo de sus compañeros, sin que sea un requisito del trabajo.
- Prohibir a los compañeros hablar con una trabajadora o trabajador determinado.
- Excluir de reuniones.
- No entregar información necesaria para la realización del trabajo.
- Ejercer contra la trabajadora o trabajador una presión indebida o arbitraria.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético.
- Juzgar el desempeño de la trabajadora o trabajador de forma ofensiva.
- No asignarle tareas; asignarle tareas sin sentido; o asignarle funciones de inferior jerarquía del cargo desempeñado o ajenos a los conocimientos que este requiere o que resulten degradantes a la trabajadora o trabajador.
- Asignar tareas a una trabajadora o trabajador con datos erróneos intencionalmente.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con trabajo, en comparación con sus pares.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la trabajadora o trabajador.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.
- Esconder o dañar elementos de trabajo.

2.2 Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social

- Rehusar la comunicación con una trabajadora o trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o él, o no dirigirle la palabra.
- Tratar a una trabajadora o trabajador como si no existiera.
- Excluir a una trabajadora o trabajador de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.

2.3 Ataques a la vida privada de la víctima

- Criticar permanentemente la vida privada de una trabajadora o trabajador.
- Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).
- Ridiculizar a la trabajadora o trabajador.
- Dar a entender que una trabajadora o trabajador, tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una trabajadora o trabajador.
- Burlarse de manera hiriente y despectiva de una trabajadora o trabajador (conductas, gestos, ideas, entre otros)
- Mofas relativas a sus creencias políticas o religiosas; nacionalidad u origen étnico; y/o aspectos socioculturales de una trabajadora o trabajador.
- Mofas relativas a las actitudes; aspecto físico; género; y/o preferencia sexual de una trabajadora o trabajador.
- Causar daños a las pertenencias del trabajador.

2.4 Ataques a la salud física de la víctima

- Amenazas de violencia física a una trabajadora o trabajador.
- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

2.5 Agresiones verbales

- Agredir con gritos a una trabajadora o trabajador.
- Hacer uso de expresiones hirientes, que buscan causar daño.
- Insulto contra una trabajadora o trabajador.
- Amenazas contra a una trabajadora o trabajador.
- Críticas permanentes a una trabajadora o trabajador.
- Realizar bromas que generen molestia, sin consentimiento y de forma reiterada.
- Interrumpir continuamente a la trabajadora o trabajador mientras habla.

2.6 Rumores

- Referirse negativamente de una trabajadora o trabajador, con terceras personas.
- Difundir rumores que menoscaben a la víctima.

3. Prácticas constitutivas de Acoso Sexual

Las siguientes acciones podrían constituir manifestaciones de Acoso Sexual, entre otros:

3.1. Manifestaciones no verbales presenciales

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.

- Gestos o movimientos de carácter sexual.

3.2. Manifestaciones verbales presenciales

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a partes del cuerpo o al ciclo reproductivo con el fin de avergonzar).
- Comentarios de índole sexual relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- Insinuaciones sexuales y proposiciones ofensivas o molestas.

3.3. Extorsiones, amenazas u ofrecimientos

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
- Proposiciones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
- Concesión de ventajas laborales a quienes consienten participar en actividades sexuales.

3.4. Manifestaciones por medios digitales

- Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

3.5. Manifestaciones físicas

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, susurrar en el oído, entre otras).

4. Prácticas que no constituirían maltrato o acoso laboral

Para mantener ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres promoviendo sanos ambientes laborales, se estima relevante conocer aquellas prácticas que NO constituyen maltrato o acoso laboral, permitiendo excluir los elementos que no califican para una eventual denuncia, estas son:

- Traslado de puesto de trabajo.
- Modificación de las funciones u horarios de trabajo.
- Discrepancias o diferencias de opiniones.
- Solicitud de extensión de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo.
- Solicitud de postergación de feriado legal o administrativo.
- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Amonestaciones del jefe directo producto de errores o faltas reiteradas.
- Críticas fundadas, aisladas y relacionadas con el rol o las funciones del trabajo.
- Solicitud de entrega del trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.
- Amonestaciones del jefe directo por no cumplimiento de horario o por salidas durante la jornada laboral sin autorización.

ANEXO 3: “FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL”

1.- TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

Marque con una “X” la alternativa que corresponda al tipo de violencia laboral que se denuncia:

<input type="checkbox"/>	Maltrato Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual

2.- IDENTIFICACION DE LOS INVOLUCRADOS

Marque con una “X” la alternativa que corresponda a la persona que realiza la denuncia:

<input type="checkbox"/>	Víctima: persona en quien recae la acción de violencia laboral.
<input type="checkbox"/>	Denunciante: persona que pone en conocimiento el hecho de violencia, sin ser víctima de éste.

Datos personales del DENUNCIANTE (sólo en el caso que el DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA):

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Teléfono de contacto	
Mail de contacto	

Datos personales de la VÍCTIMA:

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Teléfono de contacto	
Mail de contacto	

Datos personales del DENUNCIADO/A:

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Dirección	

3.- RESPECTO A LA DENUNCIA:

¿Cuál es el nivel jerárquico del DENUNCIADO/A respecto a la Víctima?
Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Nivel jerárquico superior
<input type="checkbox"/>	Igual nivel jerárquico
<input type="checkbox"/>	Nivel jerárquico inferior

¿El/la DENUNCIADO/A trabaja directamente con la Víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente

¿La VÍCTIMA ha puesto en conocimiento a su superior inmediato esta situación o a otro superior, si el victimario es su jefatura?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

4.- NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

- i. Describa las conductas manifestadas -en orden cronológico- por el/la presunto/a victimario que avalarían la denuncia. Indique el hecho, las personas involucradas, el lugar, fecha y horario donde ocurrió y otros detalles que complementen la denuncia. Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes.

- ii. Indique hace cuánto tiempo es víctima de acciones de maltrato, acoso laboral o sexual. Señale la fecha de inicio de los hechos y la frecuencia con que reiteran. Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes.

- iii. Indique el nombre de la persona o personas que realizaron acciones de maltrato, acoso laboral o sexual. Puede señalar otros antecedentes de la persona, que complementen la denuncia. Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes.

- iv. Señale el nombre de las personas -testigos- que presenciaron las acciones de maltrato, acoso laboral o sexual, o que tengan algún tipo de información de lo ocurrido. Indique nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes.

5.- ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA

¿Con qué documentos o antecedentes cuenta, que acreditan su denuncia?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

	Ninguna evidencia específica
	Testigos
	Correos electrónicos
	Documentos
	Fotografías/Video
	Informe médico y/o psicológico
	Otros medios de prueba

Si respondió "Otros medios de prueba", favor señale cuál/es:

Señale los documentos que adjunta en la presente denuncia, indicando el nombre del documentos y el número de páginas.

¿La VÍCTIMA solicitó apoyo del Equipo Orientador?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

	Sí
	No

Firma del/la Denunciante

Fecha de la denuncia ____/____/____

ANEXO 4: COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A _____

FECHA ____/____/_____
(fecha ingreso de la denuncia)
RECEPTOR/A

NOMBRE - FIRMA

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

VIVIAN BARRA PEÑALOZA
SECRETARIO MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE LO BARNECHEA

JUAN CRISTÓBAL LIRA IBÁÑEZ
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DE LO BARNECHEA

Este documento incorpora Firma(s) Electrónica(s) Avanzada(s)



Código: 031747347041076 validar en <https://ws-prod-agile.edoc.cl/utills/verify>