



“PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL”

I. OBJETIVO.

Es disponer de un reglamento que formalice el actuar de trabajadores y trabajadoras frente a situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, estableciendo un procedimiento de denuncia, investigación y sanción de estos.

El presente instructivo debe permitir a los trabajadores identificar conductas que atentan contra la dignidad de las personas, y así detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de generar un ambiente laboral saludable, basado en el respeto, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del Acoso Laboral y Sexual se aplica para todas las personas que trabajen en y para la Asociación Parque Cultural de Valparaíso, independiente de su calidad jurídica y unidad de desempeño, incluidas las personas contratadas bajo la modalidad a honorarios, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del Principio de Probidad Administrativa.

III. MARCO CONCEPTUAL.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como *“el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”*.

Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral.



1. **Acoso sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

1.1 Se consideran conductas de acoso sexual:

- a. El contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona y la coacción para las relaciones sexuales.
- b. Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual), tales como, comentarios insinuantes u obscenos, fultreos ofensivos, insinuaciones sexuales y proposiciones molestas.
- c. Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas persistentes o de carácter sexual, sonidos relativos a la actividad sexual, suspiros, silbidos o gestos de carácter sexual.
- d. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, entre otros.

2. **Acoso Laboral:** es un acto contrario a la dignidad de las personas, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura o uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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 de empleo.

2.1 Clases de acoso laboral atendiendo a la posición que ocupan tanto la víctima como el acosador dentro de la organización municipal:

- a. Descendente: El agresor es un superior jerárquico del trabajador afectado, como por ejemplo, su jefe.
- b. Ascendente: La víctima es acosada por sus subalternos. Es una modalidad poco común, puede darse cuando una persona se incorpora al municipio y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía.
- c. Horizontal: Se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico, y puede obedecer a múltiples razones como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, etc.



2.2 Se consideran conductas de acoso laboral:

- a. Se consideran conductas abusivas todo comportamiento, palabra, gesto y/o escrito, que se de en forma reiterada, que menoscaben la dignidad o integridad física o psíquica de una persona, afectando su desarrollo y oportunidades laborales.
- b. No ser tomado en cuenta o ser aislado del grupo de trabajo.
- c. Desprestigiar a uno o más trabajadores ante sus compañeros de trabajo.
- d. Desacreditar la capacidad profesional o laboral de uno o más trabajadores dentro de la organización.
- e. Atacar la vida privada de uno o más trabajadores.
- f. Amenazas de despido o sancionado.

Las consecuencias de este tipo de conductas abusivas dan lugar a una multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas, que suelen conducir a la baja laboral e incluso a la renuncia del afectado.

3. **Definiciones.** Para la correcta interpretación del protocolo se entiende por:

- a. **Denuncia:** Acto mediante el cual se expone una situación de acoso laboral y/o sexual, debidamente firmada por quien denuncia.
- b. **Denunciante:** Persona que efectúa una denuncia por acoso laboral y/o sexual.
- c. **Denunciado:** Persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillantes, hacia otro funcionario municipal y que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- d. **Víctima:** Persona en quien recaen las acciones constitutivas de acoso, pudiendo ser o no la persona del denunciante.
- e. **Comité de investigación:** Es el encargado de realizar el examen preliminar de los antecedentes que sirven de fundamento de la denuncia. En caso que considere que los hechos son constitutivos de acoso laboral y/o sexual. En caso que la denuncia no sea aceptada, el Comité de ética deberá comunicárselo al encargado de Recursos Humanos, para que éste se lo comunique al Denunciante.

El Comité de investigación estará integrado por el Director Ejecutivo, Miembro del Sindicato de Trabajadores/as y por el Jefe de Departamento de Planificación, Administración y Recursos Humanos. En caso de impedimento de alguno de ellos, será reemplazado por quien lo subrogue en su respectiva Unidad.

Deberá dejarse acta de las decisiones y consideraciones que haya efectuado el Comité, las que serán archivadas bajo estricta medidas de confidencialidad, determinado por el Comité de ética.



Inhabilidades para los integrantes del Comité:

- a. Tener calidad de denunciante o denunciado.
- b. Tener relación jerárquica directa con el denunciante o denunciado.
- c. Tener relación de parentesco, de amistad o enemistad con el denunciante o denunciado.
- d. Concurrir cualquier otra razón o circunstancia debidamente calificada que le reste imparcialidad.

IV. MARCO JURÍDICO.

El presente Protocolo se rige por las siguientes normativas e instructivos:

- **Artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile**, que establece el *“El derecho a la vida y a la integridad física o psíquica de la persona”*.
- **Artículo N° 1 de la ley N° 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual**, introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo, incorpora *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.
- **Artículo 2° del Código de Trabajo**, que define el acoso sexual y laboral.
- **Ley N° 18.883, artículo 82 letra I)**, que prohíbe *“Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2 de la ley que establece medidas contra la discriminación”*.

V. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

El Reglamento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y Sexual, instruido por esta Asociación, tendrá como fundamento los siguientes principios:

1. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de la prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento e investigación, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as trabajadores/as tengan y perciban que se les otorga una garantía de privacidad y reserva del proceso.



2. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
3. **Rapidez:** El procedimiento deberá ser llevado con la mayor celeridad que permita al servicio, evitando la 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.
4. **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, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobables. Cualquier persona que realice una denuncia infundada o falsa, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
5. **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de los funcionarios/as, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, las obligaciones y
6. oportunidades.
Debido Proceso: Se debe tener presente que 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 aplicaran, y derecho a conocer el contenido de la denuncia.
7. **Protección a la Dignidad de las Personas:** Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima de violencia como de todas las personas implicadas en el procedimiento.



VI. PROCEDIMIENTO.

Todo trabajador/a de la Asociación Parque Cultural de Valparaíso, cualquiera sea su calidad contractual, sexo, edad, jerarquía o profesión, que sufra o tenga conocimiento de alguna o más actuaciones que constituyan conductas de acoso laboral y/o sexual, en que haya incurrido algún otro trabajador o trabajadores, podrá efectuar la denuncia, de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a. **Presentación de la Denuncia.** La denuncia deberá ser presentada en a la Dirección Ejecutiva del PARQUE o al Jefe de Planificación, Administración y Recursos Humanos, ésta debe ser fundada, por escrito en un sobre cerrado y firmada por el denunciante. Luego debe ser derivada a la encargada de Recursos Humanos del Parque, quien orientará a la persona para que complete toda la información que se requiere en el formulario de denuncia (Anexo N° 1).

La encargada de Recursos Humanos deberá derivar al Comité de Buen trato, dentro de un plazo de 3 días hábiles, la denuncia y los antecedentes que hayan sido acompañados por el denunciante. El comité, tiene un plazo de 10 días, para estudiar los hechos, y en caso de considerar que estos constituyan conductas de acoso laboral o sexual, deben ser remitidos a la Inspección del trabajo.

- Requisitos de la denuncia. La denuncia debe ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

- i. El nombre, domicilio del denunciante.
 - ii. Profesión u oficio y cargo que ocupa en el Parque Cultural.
 - iii. Indicar la relación laboral con el denunciado.
 - iv. Relato detallado de los hechos en que fundamenta la denuncia.
 - v. La individualización de la/as personas involucradas en la conducta constitutiva de acoso y los testigos presenciales o que hubieren tenido conocimiento de estos actos.
 - vi. Firma del denunciante.
- b. Una vez que el comité investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.
- c. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
- d. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones.
- e. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo



dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual o Acoso Laboral.

- f. El informe con las conclusiones a que llegó el comité investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al Directorio de la Asociación a más tardar el día 20 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 25 (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo).
- g. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 26 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y/o laboral y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado 8 desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe
- h. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por el Directorio de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 27 día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador.
- i. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.
- j. El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.
- k. Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.
- l. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

VII. ANEXOS.

El protocolo contra el acoso laboral y/o sexual cuenta con el siguiente anexo:

- a. **Anexo N° 1:** Formulario de Denuncia de Acoso Laboral y/o Sexual.



VIII. PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y ANEXOS.

El presente protocolo y sus anexos deberán publicarse en el sitio electrónico parquecultural.cl, sección “Transparencia Activa”, entrando en vigencia desde esa fecha.



ANEXO N° 1.

“FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL DE LA ASOCIACIÓN PARQUE CULTURAL DE VALPARAÍSO.”

1. **INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD.** Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

Acoso Laboral	
Acoso Sexual	
Otra conducta que atente a la dignidad de las personas	

2. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE.

Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia. Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

Victima (persona en quien recae la acción de acoso laboral y/o sexual.	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento del hecho constitutivo de acoso laboral y/o sexual.	

Datos personales del **denunciante** (sólo en el caso que el denunciante NO sea la víctima):

DATOS PERSONALES.	
Nombre completo.	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad o área de desempeño	

Datos personales de la **Víctima**:

Nombre completo	
RUT.	
Dirección Particular	
Región/Comuna	
Teléfono de contacto	



Correo electrónico	
--------------------	--

Datos de la **Víctima** respecto a la organización:

Nombre completo	
Departamento, Sección u Oficina de desempeño	



Datos personales de **Denunciado – Victimario**.

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Sección u Oficina de desempeño	

3. RESPECTO A LA DENUNCIA.

Nivel jerárquico del **Denunciado – Victimario** respecto de la **Víctima**.

Nivel superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

¿El **Denunciado – Victimario** corresponde a la jefatura superior inmediata de la **Víctima**?

SI	
NO	

¿El **Denunciado – Victimario** trabaja directamente con la **Víctima**?

SI	
NO	
OCASIONALMENTE	

¿El **Denunciante – Víctima** ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

SI	
NO	

4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

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





Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de las acciones anteriormente descritas.

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

Señale la individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido – Testigos – (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta:

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

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos Electrónicos	
Fotografías	



Video	
Otros documentos de respaldo	



Si respondió "Otros documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

Observaciones.

Nombre y firma del/la denunciante

Fecha de la denuncia: __ / __ / __

