



RESOLUCIÓN EXENTA N° 137 /

REFERENCIA: Aprueba el Procedimiento Interno de Investigación y Sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Corporación Cultural de Lo Barnechea.

SANTIAGO, 30 JUL. 2024

VISTOS:

Lo dispuesto en el Decreto N°110 de 1979, del Ministerio de Justicia que Aprueba Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica a Corporaciones y Fundaciones que Indica; el Decreto N°00466 de fecha 16 de mayo de 1995, que crea la Corporación Cultural de Lo Barnechea; el artículo 19, N°1 que establece el Derecho a la Vida y a la Integridad física y Psíquica de las personas; La Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, publicada el 18 de Marzo de 2005, que incluye modificaciones al Código del Trabajo; La Ley N°20.607 publicada el 08 de Agosto de 2012, que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral; La Ley N°21.643, que modifica las normas del Código del Trabajo en materia de Prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, publicada el 15 de enero de 2024; La Circular N°3.813 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) publicada el 07 de junio de 2024, que establece el protocolo tipo que deberán implementar las empresas para la aplicación de la Ley N°21.643; El Decreto N°21 de fecha 28 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo, que aprueba el Reglamento que fija las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de la "Ley Karin", tomado de razón por la Contraloría General de la República con fecha 02 de julio de 2024; ; El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Cultural de Lo Barnechea; La Resolución N°7 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; La personería de doña Alejandra Valdés Raczynski para representar a la Corporación Cultural de Lo Barnechea, consta en escritura pública otorgada en la Notaría de Santiago de don Juan Ricardo San Martín Urrejola con fecha 22 de septiembre 2023; y,

CONSIDERANDO:

- 1.- Que, La Corporación Cultural de Lo Barnechea es una Institución de derecho privado, sin fines de lucro, cuya misión es trabajar para mejorar la calidad de vida y fomentar la integración social de las personas de Lo Barnechea, entregando experiencias culturales significativas contribuyendo a la integración, la formación integral y el desarrollo humano con una mirada transformadora y contemporánea, incorporando la identidad y tradición de la comuna.
- 2.- Lo dispuesto en la Resolución Exenta N°136 de fecha 30 de julio de 2024, que Aprueba el Protocolo para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Corporación Cultural de Lo Barnechea.
- 3.- El Decreto N°21 de fecha 28 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo, que aprueba el Reglamento que fija las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de la Ley N°21.634, que modifica las normas del Código del Trabajo en materia de



Corporación
Cultural de
Lo Barnechea

Prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo "Ley Karin", tomado de razón por la Contraloría General de la República con fecha 02 de julio de 2024.

4.- La necesidad de la Corporación Cultural de Lo Barnechea de contar con un Procedimiento Interno de Investigación y Sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Corporación Cultural de Lo Barnechea, con la finalidad de contar con ambientes de trabajos sanos, con un trato libre de violencia, y en el cual el trato sea compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

RESUELVO:

1° APRUÉBESE el "Procedimiento Interno de Investigación y Sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Corporación Cultural de Lo Barnechea", que se adjunta y que para todos los efectos forma parte integrante del presente acto administrativo.

2° ESTABLÉCESE la obligación de la Unidad de Gestión de Personas dependiente de la Dirección de Administración y Finanzas, de gestionar y velar por la correcta aplicación de este procedimiento. Así como también deberá difundir el documento aprobado en este instrumento.

3° DÉJESE ESTABLECIDO, que el presente procedimiento entra en vigencia a partir del 01 de agosto de 2024.

4° REVÍSESE este procedimiento cada 2 años, para su actualización y mejora continua y/o cuando la normativa en la materia lo amerite.

ANÓTESE, NOTIFÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE CON SUS ANTECEDENTES,


Alejandra Valdés Raczyński
Directora Ejecutiva
Corporación Cultural Lo Barnechea




MUR/LMU/ISC/MDG

DISTRIBUCIÓN:

- Dirección de Administración y Finanzas
- Todas Las Direcciones
- Equipo CCLB
- Archivo



Corporación
Cultural de
Lo Barnechea

PROCEDIMIENTO INTERNO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA CORPORACIÓN CULTURAL DE LO BARNECHEA

Julio 2024

Versión	Fecha	Descripción
Versión 1.0	30 de julio de 2024	Aprueba Procedimiento



I. Objeto y Alcance

Este procedimiento tiene por finalidad estar en armonía con las regulaciones laborales, esto es, asegurar condiciones laborales adecuadas para los colaboradores de la Corporación Cultural de Lo Barnechea, donde prevalezca el buen trato, en condiciones de trabajo dignas, asegurando buenas prácticas laborales y promoviendo la prevención, investigación y su correspondiente sanción, en circunstancias que se presenten acciones o conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

El Director/a Ejecutivo/a promoverá y protegerá al interior de la Corporación, el derecho de sus colaboradores a trabajar en un ambiente digno y saludable de acuerdo a lo establecido en el Protocolo para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Corporación Cultural de Lo Barnechea, instruyendo la correspondiente investigación de acuerdo al presente procedimiento, por conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, ya sea comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones atentatorias contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de quienes prestan servicios en la Corporación Cultural de Lo Barnechea, o de las que tome conocimiento.

El ámbito de aplicación del presente procedimiento abarca a todos los trabajadores que se encuentren vinculados a la Corporación mediante un contrato de trabajo, proveedores de bienes, prestadores de servicios, usuarios internos o externos, talleristas, docentes u otros involucrados, permitiendo que se investiguen las conductas que atentan contra la dignidad de los colaboradores.

II. Referencia Normativa

- ✓ Constitución Política de la República Chile, Art. 19, N°1, que establece el “derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”, y Artículo 20.
- ✓ Código del Trabajo.
- ✓ Ley N°20.005/2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- ✓ Ley N°20.607/2012, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- ✓ Ley N°21.643, de 15 de enero de 2024, de modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- ✓ Decreto N°21, de 26 de mayo de 2024, que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.



✓Circular N°3.813, de 07 de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, de Asistencia Técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643.

✓Protocolo para Prevenir el Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo en la Corporación Cultural de Lo Barnechea, aprobado mediante Resolución Exenta N°136 de fecha 30 de julio de 2024.

III. Marco Conceptual

Es necesario definir los conceptos de que trata este documento para que todo/a Colaborador/a, pueda distinguir claramente las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo y proceder a su denuncia con el objeto de garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana.

Es dable tener presente que *“las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de la ley implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”*.

IV. Principios Orientadores

El procedimiento de denuncias tendrá por principios que guían su desarrollo, los siguientes:

- a. **Perspectiva de género:** Con el objeto de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igual de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo y ocupación.
- b. **No discriminación:** Todas las personas deben 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, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organismos gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia, 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.
- c. **No revictimizar o no victimización secundaria:** Las personas denunciadas y aquellas que intervengan en la investigación y desarrollo del procedimiento, así como la persona afectada, no deben verse expuestos continuamente a la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la investigación, considerando los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar como consecuencia de su participación en el proceso.



- d. **Confidencialidad:** Los participantes de las investigaciones deben resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso. Así mismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras involucradas, sin perjuicio de que ella pueda ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- e. **Imparcialidad:** Actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustancia del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de perjuicios o que intereses personales se vean comprometidos en la investigación.
- f. **Celeridad:** La persona a cargo de la investigación actuará 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.
- g. **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y congruente.
- h. **Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas involucradas que serán respetadas en sus derechos fundamentales, con un trato justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informados de manera oportuna y clara sobre las materias y hechos que puedan involucrarlos y en los cuales puedan aportar.
- i. **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.

V. Definiciones Básicas

- a) Riesgo Laboral, es la posibilidad que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral.
- b) Factores de riesgos psicosociales laborales, son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización y que puedan generar enfermedades mentales o somáticas en los trabajadores.
- c) Violencia en el trabajo, es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, afectan a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, talleristas, docentes, entre otros.



d) Medidas de resguardo, son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte de la Corporación, una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora.

e) Medidas Correctivas, son aquellas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas.

f) Intervinientes, son aquellas personas o sus representantes o sus instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efecto de realizar las notificaciones que correspondan, conforme al reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo N°516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se les realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

g) Acoso Laboral, es toda conducta que constituya agresión y hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras en contra de una o más personas en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una 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.

h) 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 amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En los casos de acoso laboral y sexual se considerarán entre otras conductas, las siguientes:

- ✓ Acoso horizontal, es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- ✓ Acoso vertical descendente, es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- ✓ Acoso vertical ascendente, es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras, dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.



- ✓ Acoso mixto o complejo, es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien, en lugar de intervenir en favor de la persona afectada, no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

VI.- De los Derechos y Obligaciones

1.- Derechos generales de los colaboradores de la Corporación

Sin perjuicio de otros derechos que señale la ley, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- ✓ Que se adopten e implementen por la Corporación, medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- ✓ Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el reglamento aprobado mediante Decreto 21/2024.
- ✓ Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias implementadas en el procedimiento de investigación.
- ✓ Que, de conformidad al mérito del informe de investigación, la Corporación disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

2.- Obligaciones generales de la Corporación

Sin perjuicio de otros derechos que señale la ley, la Corporación deberá:

- ✓ Elaborar y poner a disposición de los colaboradores el Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- ✓ Elaborar y poner a disposición de los colaboradores el Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del Reglamento aprobado mediante Decreto N° 21/2024.
- ✓ Informar semestralmente a los colaboradores los canales que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar previamente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la Ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social, para denunciar cualquier incumplimiento de la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- ✓ Garantizar la correcta sustanciación del Procedimiento de Investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para su debido cumplimiento.



- ✓ Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para denunciar ante la Corporación o ante la Dirección del Trabajo.
- ✓ Informar a la persona denunciante respecto a la posibilidad de llevar internamente una investigación o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- ✓ Orientar a la persona denunciante respecto a posibles los hechos que puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncias ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello.
- ✓ Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se disponen en este procedimiento, protegiendo la vida y salud de los colaboradores de la Corporación.
- ✓ Derivar, cuando corresponda, a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana dispuesta por el organismo administrador de la Ley N° 16.744.
- ✓ Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- ✓ Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes en el procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- ✓ Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de su empresa.
- ✓ Informar a requerimiento de la Dirección de Trabajo el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la Corporación.

3.- Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación

Sin perjuicio de las directrices establecidas en el Reglamento aprobado mediante Decreto 21/2024, tendrá las siguientes obligaciones:

- ✓ Desarrollar la investigación respetando el procedimiento interno, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- ✓ Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- ✓ Citar a declarar a todas las personas involucradas, sobre los hechos investigados, dejando registro escrito y asegurando un trato digno e imparcial.
- ✓ Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los tribunales de justicia.
- ✓ Cualquier otra que no sea contraria al Reglamento.
- ✓ Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

4.- Obligaciones generales de los/las colaboradores/as de la Corporación en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo

- ✓ Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Corporación.
- ✓ Colaborar en el procedimiento de investigación interna.
- ✓ Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

5.- Obligaciones generales de los organismos administradores de la ley N°16.744

- ✓ Otorgar a la Corporación toda la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, especialmente en el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
 - ✓ Otorgar la asistencia técnica necesaria para la elaboración del presente procedimiento.
 - ✓ Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de estos procedimientos.
-
- ✓ Otorgar a la Corporación la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento aprobado mediante Decreto N°21/2024, conforme a las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

VII.- Tipos de Atentados contra la Dignidad:

A) ACOSO SEXUAL

La Ley N°21.643 de 5 de enero de 2024, define el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Por su parte, la Ley N°20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, en su artículo 1°, letra a) define como acoso sexual, en un contexto de relaciones laborales, *"... 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."*

Clarificación conceptual:

1. El acoso sexual es realizado por una persona:

Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.

El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

2. El acoso sexual es sin consentimiento:

La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual.



3. El acoso sexual se puede realizar por cualquier medio:

Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción de el/la acosador/a sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.

4. Las conductas de acoso sexual amenazan con perjuicio laboral:

Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo, promoción, salario, o cualquiera otra decisión relativa al empleo.

Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

El acoso sexual es, sobre todo, una manifestación de relaciones de poder y de desigualdad de género.

Formas del Acoso Sexual

Ejemplos y descripciones conductuales de acoso sexual:

- 1. Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Cualquier contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- 2. Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual):** Incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los/as acosados/as un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- 3. Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los/las afectados/as se sientan incómodos/as o amenazados/as, afectando su situación laboral.
- 4. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual):** El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el/la acosado/a.



B) ACOSO LABORAL

La Ley N°21.643, lo define como “toda conducta que constituya una agresión u hostigamiento ejercida por Directores, Jefaturas o por uno o más Colaboradores, en contra de otro u otros Colaboradores, 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”.

Por su parte la Ley N°20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, lo definió como *“un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

A su vez, el acoso laboral en ocasiones se produce y reproduce como un tipo de discriminación con motivo de género, en este sentido cabe mencionar que las mujeres están doblemente expuestas a la violencia laboral, basada en el bajo poder formal en la estructura ocupacional y por un bajo poder social que emana de relaciones de género que subordinan y discriminan a las mujeres.

La Dirección del Trabajo estableció mediante Ord. 3519/034 de fecha 09 de agosto de 2012, que acoso laboral es *“todo acto que implique una agresión física por parte de empleados o uno o más trabajadores, hacia otros u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones y hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra y obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados”*.

Conductas constitutivas de acoso laboral: a modo de ejemplos ilustrativos, podemos identificar las siguientes conductas:

- ✓ Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- ✓ Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir.
- ✓ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- ✓ Amenazar de manera continua a la víctima o coaccionarla.
- ✓ Quitar área de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias o incluso ningún trabajo que realizar.



- ✓ Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin decir nada al colaborador.
- ✓ Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vista a estigmatizarle ante otros/as colaboradores/as o jefes/as.
- ✓ Ignorar o excluir hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo).
- ✓ Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- ✓ Difamar a la víctima a través de rumores que menoscaban su reputación, imagen o profesionalidad.
- ✓ Ignorar los éxitos profesionales de la víctima o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- ✓ Criticar continuamente a la víctima por su trabajo, ideas, propuestas, soluciones, etc.
- ✓ Ridiculizar el trabajo, ideas o resultados obtenidos por la víctima ante los/as demás colaboradores/as, caricaturizándola o parodiando.
- ✓ Animar a otros/as colaboradores/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, coacción o abuso de autoridad.
- ✓ Ataques a la reputación y calidad profesional de los/las colaboradores/as.
- ✓ Impedir el ejercicio de derechos laborales y la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo.

C) VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Ley N°21.643, publicada el 15 de enero de 2024, define la **violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral**, como 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 2° inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:

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

La Corporación Cultural de Lo Barnechea, derivará a la Dirección del Trabajo, para su investigación, toda denuncia relativa a Violencia en el Trabajo.



VIII. Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

Quien se sienta afectado/a, o que desee poner en conocimiento alguna o más actuaciones por conductas de Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el Trabajo, en que haya incurrido algún/a colaborador/a de la Corporación Cultural de Lo Barnechea o un usuario externo en caso de violencia en el trabajo, podrá presentar la denuncia correspondiente.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral y que afecten a los colaboradores/as de la Corporación, con ocasión de la prestación de servicios por parte de clientes, proveedores de servicios, usuarios de la Comuna, alumnos de talleres, aliados estratégicos, entre otros, el colaborador/a afectado/a podrá presentar la denuncia ante la Corporación o ante la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme al presente procedimiento.

Se deberá informar en caso de que los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, a través de los canales de denuncia, ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo la Corporación proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código de Procedimiento Penal.

El informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por la Corporación en relación con la causa que generó la denuncia.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO:

1) Formalización de la Denuncia:

El/la colaborador/a afectado/a por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, podrá hacer la denuncia de manera verbal o escrita a la Corporación o a la Dirección del Trabajo respectiva, de manera presencial o electrónica; si es realizada verbalmente el área de Gestión de Personas levantará un acta, la que será firmada por el denunciante y le entregará una copia, timbrada, fechada y con identificación de la hora de presentación.

Si fuera por escrito, la persona denunciante presentará la denuncia en un sobre cerrado debidamente firmado, que en su exterior indique el carácter “**confidencial**” del contenido, al área de Gestión de Personas, quien actuará como receptor de denuncias, le entregará un comprobante de recepción (anexo N°2) y dará inicio al procedimiento, garantizando la confidencialidad del mismo.

Lo anterior no impide la implementación de otros canales de denuncia que la Corporación desee incorporar a futuro.



El formulario (anexo N°1) deberá contener lo siguiente:

- Identificación y domicilio de el/la denunciante (nombres, apellidos, cédula de identidad, cargo que ocupa en la Corporación Cultural y dependencia jerárquica) y correo electrónico. Aquellos que carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o solo actuaren excepcionalmente a través de tales medios, podrán solicitar por escrito y en forma fundada ante la Dirección del Trabajo, que la relación y comunicación con ésta se realice mediante forma diversa, debiendo pronunciarse dentro del tercer día hábil, con lo que las relaciones y comunicaciones se realizarán en la forma solicitada si fuera posible o mediante carta certificada, dirigida al domicilio que debiere designar al presentar la solicitud.
- En caso de ser distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- Individualización de quien o quienes los hubieren cometido y de la o las personas que hubieren presenciado los hechos o tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare a el/la denunciante.
- Vínculo organizacional que tiene el/la colaborador/a afectado/a con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la Corporación, indicar la relación que los vincula.
- Señalar a qué tipo de atentado a la dignidad corresponde: Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el Trabajo.
- Relato cronológico de los hechos, con una descripción detallada de las acciones que se denuncian.
- Si fuera posible, acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que sirvan de fundamento.

Si la denuncia se hiciere directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la Corporación y su Rut, o en su defecto identificar al representante legal conforme lo dispone el Art. 4 del Código del Trabajo.

Es importante destacar que las pruebas, si bien facilitan el proceso investigativo y permiten comprobar el comportamiento impropio, inadecuado, o que contravenga la ley, no son un requisito obligatorio para que una denuncia se dé por presentada. Lo más importante es generar un buen relato, una narración circunstanciada de los hechos, que describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la presunto/a acosador/a que avalarían la denuncia.

2) De la Denuncia:

Una vez recepcionada la denuncia sea verbal o escrita y registrada la misma con entrega de copia al denunciante, aplicando el principio de confidencialidad el área de Gestión de Personas en un plazo de un (1) día hábil, dirigirá la denuncia al Director/a Ejecutivo/a de la Corporación. Su incumplimiento podría dar lugar a la aplicación de responsabilidades contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación u otras normativas en la materia.



El área de Gestión de Personas llevará un registro de cada denuncia que se presente, clasificando en número de caso, fecha y hora de ingreso y deberá informar al denunciante el curso del procedimiento.

La Corporación al momento de recibir la denuncia, cualquiera sea el canal que se disponga, dará especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación. Asimismo, informará que se podrá iniciar una investigación interna o bien, derivarla a la Dirección del Trabajo. En caso de no derivar, informará a ésta respecto el inicio de una investigación junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres (3) días hábiles contados desde la recepción de la denuncia.

En caso que la Corporación opte por la derivación, o la persona denunciante así lo solicite, remitirá la denuncia a la Dirección del Trabajo en el plazo de tres (3) días hábiles junto a sus antecedentes.

Si la denuncia es en contra de el/la directora/a Ejecutivo/a de la Corporación, o sus representantes legales, ésta será derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

En cualquiera de los casos la Corporación informará por escrito a la parte denunciante.

3) Medidas de resguardo:

El/la investigador/a recibida la denuncia y considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante, y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, a fin de evitar la reiteración de nuevas conductas de esta naturaleza, derivados de los hechos contenidos en la denuncia y a objeto de mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados, podrá disponerse entre otras medidas:

1. La separación de los espacios físicos si denunciante y denunciado desempeñan sus funciones en el mismo lugar.
2. La redistribución del tiempo de la jornada de trabajo.
3. La reubicación de una de las partes, o el cambio de unidad de trabajo y/o dependencia jerárquica, sin que importe un menoscabo para cualquiera de los colaboradores involucrados y,
4. Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar a la Corporación su modificación, con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los involucrados en la investigación.



4) Etapa indagatoria:

El/la Directora/a Ejecutivo/a designará para efecto de la investigación interna, a un colaborador/a o asesor/a legal, o tercero, que actuará como investigador/a. En caso que sea un colaborador/a, éste deberá contar preferentemente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, o podrá pedir apoyo al asesor legal o terceros expertos.

De cualquier forma, deberá informarse a través de área de Gestión de Personas, por escrito al denunciante.

El denunciante o denunciado, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar su cambio. Dicha circunstancia será analizada por el/la Director/a Ejecutivo/a de la Corporación quien decidirá mantenerla o cambiarla, quedando registro de ello en el informe de investigación y las actas correspondientes.

Presentada la denuncia, el/la investigador/a abrirá un expediente de investigación, cumpliendo con el procedimiento conducente a aclarar los hechos denunciados, establecerá las responsabilidades involucradas y propondrá la sanción correspondiente a las conductas que logren ser probadas.

Ante denuncias inconsistentes, esto es incoherente o incompletas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el/la investigador/a proporcionará al denunciante un plazo de dos (2) días hábiles a fin de complementar los antecedentes o información que requiera para ello.

Plazos:

- Iniciada la indagatoria, el investigador/a formulará los cargos, si procedieren, debiendo el/la afectado/a responder los mismos en un plazo de dos (2) días hábiles, a contar de la fecha de notificación.
- En el evento de solicitar la persona inculpada rendir pruebas sobre los hechos materia del procedimiento, el/la investigador/a señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de tres (3) días hábiles.
- El/la investigador/a podrá ampliar el plazo de investigación establecido en el presente procedimiento, sólo por razones debidamente fundadas.
- Vencido el plazo señalado, éste procederá a emitir un informe en el plazo de dos (2) días hábiles, el cual contendrá una relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones, a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.
- El informe y las conclusiones del investigador/a deberán remitirse a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de dos (2) días hábiles una vez finalizada la investigación.

Toda investigación constará por escrito, en papel o en formato electrónico, dejándose constancia de las acciones realizadas por el/la investigador/a, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos con firmas de quienes comparecen y las pruebas que pudieran aportar.



Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

La notificación a las partes del inicio de procedimiento de investigación se realizará en forma personal y/o por carta certificada.

5) Informe de Investigación

Una vez finalizada la investigación, el/la investigador/a en el plazo de tres (3) días hábiles, procederá a elaborar el informe que contendrá a lo menos lo siguiente:

- ✓ Nombre, correo electrónico y Rut de la Corporación.
- ✓ Individualización de la persona denunciante y la denunciada con al menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
- ✓ Individualización de el/la investigador/a, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte, registrándose la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio según corresponda.
- ✓ Las medidas de resguardo dispuestas y las notificaciones realizadas.
- ✓ Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- ✓ Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- ✓ 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.
- ✓ La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- ✓ La propuesta de sanciones cuando correspondan, debiendo para el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es conductas indebidas y graves del trabajador, tales como acoso sexual, maltrato físico contra el empleador u otro trabajador, y acoso laboral entre otras, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad u otra normativa aplicable en la materia.

La investigación deberá concluirse en el plazo treinta días (30) contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por la Corporación a la Dirección del Trabajo, quien para estos fines emitirá un certificado de recepción.

6) Etapas Resolutiva

El/la investigador/a concluida la etapa investigativa, elaborará el informe de investigación y sus conclusiones, en los términos señalados en el punto anterior, el cual contendrá la relación de los hechos, los fundamentos, las recomendaciones y la conclusión de la investigación realizada, junto a las eventuales sanciones si procediere o la absolución.



El informe deberá remitirlo al Director/a Ejecutivo/a, una vez terminada la investigación, para que éste a su vez, remita a la Dirección del Trabajo el informe y las conclusiones de manera electrónica, quien emitirá un certificado de recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento a la Corporación, a la persona afectada, al denunciante y denunciado.

En caso de no pronunciarse en el referido plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por la Corporación, quien deberá notificar a la persona afectada, denunciante y denunciado.

El área de Gestión de Personas deberá comprobar el cumplimiento de las medidas y recomendaciones que se hubieren resuelto, e informará la eventual inobservancia al Director/a Ejecutivo/a.

7) Sanciones

En caso de darse por acreditada alguna de las conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, en atención a la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva, según corresponda alguna de las sanciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad u otra normativa aplicable en la materia:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita con copia a la carpeta personal.
- c) Multa, que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria de infractor.
- d) Término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización en función de lo dispuesto en el artículo 160, numeral 1, letra b) o f) del Código del Trabajo.
En el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1, el empleador deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados lo que se consignará en las conclusiones del informe, que se remitirá a la Dirección del Trabajo.

Notificada la Corporación del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince (15) días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, la Corporación deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según el informe del investigador, dentro los quince (15) días corridos, una vez transcurrido treinta (30) días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.



8) Investigación de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea porque recibe la denuncia en forma directa del denunciante, o bien, a través de la derivación de la Corporación. Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, ésta notificará a la Corporación dentro del plazo de dos (2) días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo la Corporación adoptarlas inmediatamente una vez notificada de conformidad al Art. 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificada al 3er día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en la Dirección del Trabajo o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva en caso de que sea notificada la Corporación por carta certificada.

En ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo. El informe de investigación deberá ser notificado a la Corporación, la persona afectada, y al denunciado de manera electrónica.

9) Medidas Correctivas

Las medidas correctivas que adopte la Corporación tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que se introduzcan en el Protocolo de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la Corporación Cultural de Lo Barnechea.

10) Impugnación

El/la colaborador/a sancionado/a con el despido, podrá impugnar dicha decisión ante el Tribunal Competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

El informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación de la Corporación de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo N°162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respetivo despido.



IX. Régimen de Subcontratación

En caso que la Corporación o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-b del Código del Trabajo, cuando los involucrados de los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o servicios transitorios según corresponda.

Conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o Dirección del Trabajo, la Corporación deberá remitir la denuncia respectiva en el plazo de tres (3) días a la instancia que sustanciará el procedimiento

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la Corporación o usuaria respectiva, ante su empleador o Dirección del Trabajo.

Cuando la persona trabajadora, efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la Corporación o usuaria dentro de los tres (3) días desde su recepción. La Corporación o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido en el Reglamento aprobado mediante Decreto N° 21, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes, conforme a lo regulado en el artículo 19 del reglamento que establece las directrices a las cuales deberán sujetarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en trabajo.



ANEXO N°2

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO

copia de la persona que entrega el documento

N° CASO

Nombre - Firma Colaborador/a

Fecha entrega documento

Nombre - Firma Receptor/a

.....

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO

copia de la persona que recibe el documento

N° CASO

Nombre - Firma Colaborador/a

Fecha entrega documento

Nombre - Firma Receptor/a

Plazo:

- 1) **Receptor/a:** Un (1) día hábil para que Gestión de Personas entregue la denuncia al Director/a Ejecutivo/a.
- 2) **Director/a Ejecutivo:** Tres (3) días hábiles para iniciar la investigación y/o remitir as la Dirección del Trabajo.