



TABLA DE CONTENIDOS

Nº	CONTENIDOS
1	INTRODUCCIÓN
2	OBJETIVO
3	ALCANCE
4	FLUJO
5	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO
6	RESPONSABILIDADES
7	DEFINICIONES
8	REGISTROS
9	ANEXOS
10	DOCUMENTOS RELACIONADOS
11	NORMAS QUE APLICAN
12	CONTROL DE VERSIONES

APROBACIÓN	CARGO	FIRMA
Sonia Moreno Aravena	Secretaria General	
Rebeca Favero Ovalle	Directora Administración y Finanzas	
Ivana González Mimica	Directora de Educación	
Tatiana Collao Carvajal	Directora de Salud	
Marcela Contreras Femenías	Contralora	

CÓDIGO: PA – 026 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 1 de 20
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

 soy providencia Corporación DESARROLLO SOCIAL <small>EDUCACIÓN Y SALUD</small>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PA – 026 – DAF	DOCUMENTO OFICIAL VIGENCIA: 01-10-2024 Revisión máxima 2 años
---	---	---

1. INTRODUCCIÓN

En los espacios laborales se producen y reproducen una serie de situaciones de discriminación y desigualdad sustentada en la cultura y en las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres y que se naturalizan en nuestra sociedad. En este sentido, el maltrato, el acoso sexual, laboral y la **violencia de terceros** (esto último fue incorporado por la Ley 21.643), que ocurren en el trabajo corresponden a denominaciones de violencia laboral, donde sus conductas se caracterizan porque surgen a partir de una asimetría de poder, de cualquiera de sus fuentes: autoridad, conocimiento, redes de contacto, sexo, género, entre otras, y por lo tanto no se relacionan necesariamente con jerarquía.

Las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, al dañar la dignidad de las personas, pueden tener consecuencias y efectos a nivel psíquico y físico tales como: estrés, ansiedad, depresión, ira, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, úlcera, entre otras. También pueden generar efectos sociales como: ausentismo, despido, renuncia, mal desempeño, disminución de la productividad, entre otras.

2. OBJETIVO

Establecer un procedimiento claro y detallado con los criterios y plazos involucrados para recibir una denuncia por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, y su correspondiente proceso de investigación.

3. ALCANCE

El presente procedimiento aplica a las personas que, manteniendo un vínculo laboral con la Corporación, se sientan agredidas, ya sea por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.

El presente procedimiento aplica a las personas que trabajen en la Administración Central de La Corporación y al personal afecto al DFL N° 1, de 1997, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley N° 19.070, que Aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación y de las leyes que la Complementan y Modifican, cuando respecto de estos últimos, los hechos objeto de denuncia no sean de tal entidad, que amerite la aplicación de la causal establecida en la letra b) del artículo 72, de dicho cuerpo normativo, en cuyo caso, deberá instruirse el correspondiente sumario administrativo conforme a las normas de los artículos 127 a 143 de la ley N° 18.883.

Tratándose del personal afecto a la ley 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud, su artículo 4 indica que en todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de ese Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria,

CÓDIGO: PA – 026 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 2 de 20
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		



soy providencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E
INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
PA – 026 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

VIGENCIA: 01-10-2024

Revisión máxima 2 años

las normas de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, por lo que las denuncias de actos de maltrato laboral o de acoso sexual que afecten a dichos servidores, deben ser investigadas mediante sumario investigación sumaria de acuerdo a las normas de los artículos 127 a 143 de la ley N° 18.883, y en el caso que la posible sanción sea la destitución deberá realizarse un sumario administrativo.

Todo trabajador/a de La Corporación que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos por escrito al/la Secretario/a General o a los/las Directores/as Ejecutivos/as de cada área: Educación, Salud, Administración y Finanzas o Contraloría, Directores/as de Establecimientos educacionales, Directores/as de Centros de Salud Primaria o a la Inspección del Trabajo competente.

CÓDIGO: PA – 026 - DAF

Nº EJEMPLAR:1

Página 3 de 20

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada



soy providencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

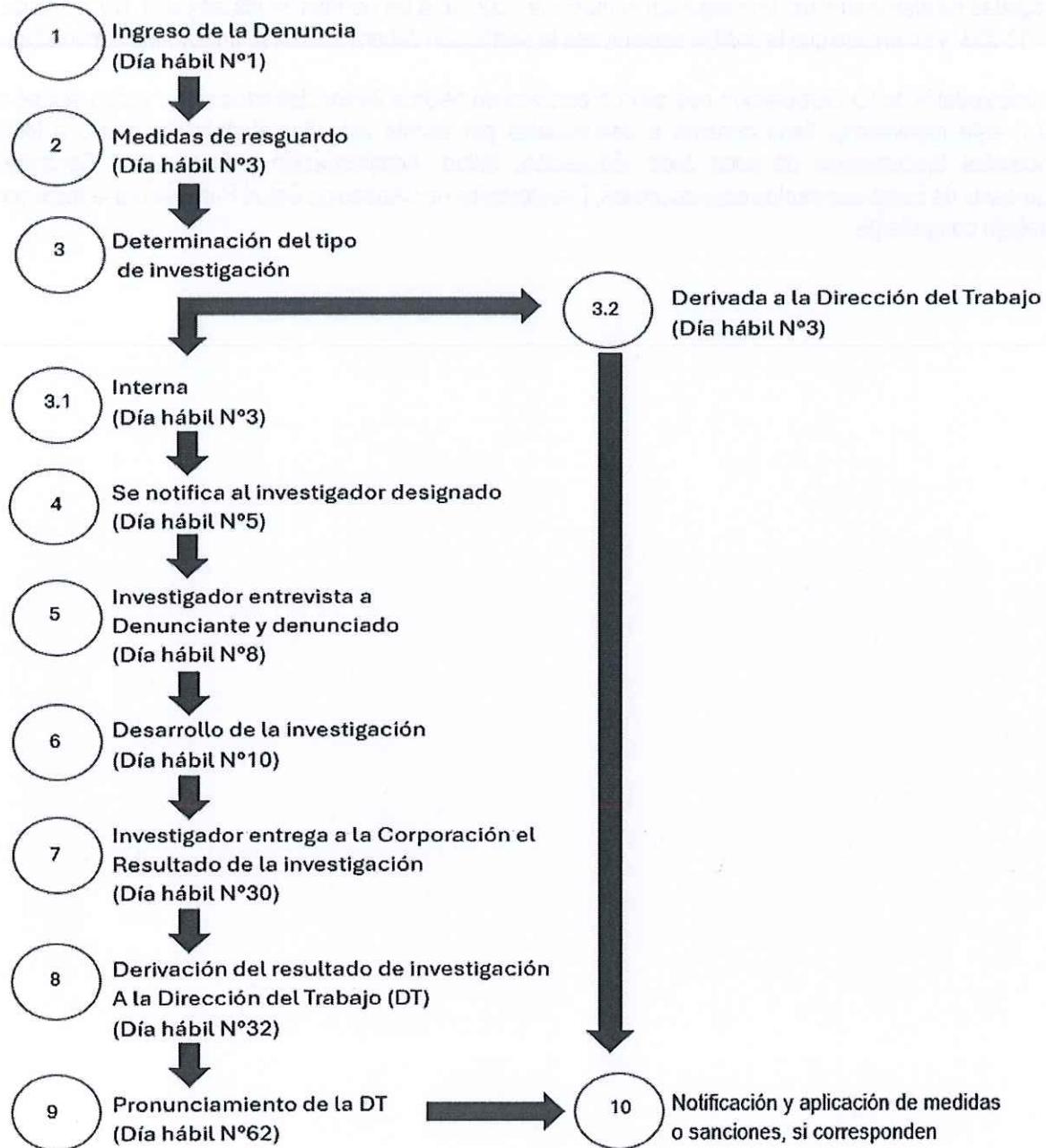
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E
INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
PA – 026 – DAF

DOCUMENTO OFICIAL

VIGENCIA: 01-10-2024

Revisión máxima 2 años

4. FLUJO DEL PROCESO



CÓDIGO: PA – 026 - DAF

Nº EJEMPLAR:1

Página 4 de 20

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada



5. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Este procedimiento fue elaborado de acuerdo con lo establecido en el **Decreto 21**, 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, del ministerio del trabajo y previsión social; subsecretaría del trabajo, y que fue publicado el 03-JUL-2024 y promulgado el 26-MAY-2024. En dicho Decreto en su artículo N°1, párrafo 2, indica lo siguiente: ***"Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente reglamento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma."***

ETAPA/PLAZO	DESCRIPCIÓN
1.- Denuncia Día hábil N°1	<p>El denunciante podrá ingresar la denuncia ante la Corporación por los siguientes canales de comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none">- Escrita, por medio de carta formal o email dirigido a la/el Secretaria(o) General, Directoras(es) de área, Directoras(es) de Establecimientos o a la/el Jefa(e) del Departamento de Gestión de Personas. Quienes recibirán la denuncia y, en caso de ser distinta a la/el Secretaria(o) General, la deberán remitir a esta(e) último.- Verbal, para lo cual podrá usar los mismos canales indicados en el formato escrito, acudiendo de manera presencial ante la persona que recibirá la denuncia, a quien solicitará el ingreso de la denuncia de manera verbal, para lo cual se tomará acta escrita (indicando fecha y hora de ingreso) de los hechos denunciados y solicitará que el denunciante que la suscriba, entregando una copia timbrada y firmada de la misma, derivando dicha denuncia a la/el Secretaria(o) General. <p><u>OTROS ASPECTOS DE ESTA ETAPA.</u></p> <ul style="list-style-type: none">- El contenido de la denuncia se debe ajustar a lo indicado en el Decreto 21, Artículo 11, es decir:<ul style="list-style-type: none">• Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.• Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.• Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.• Relación de los hechos que se denuncian.



soy providencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E
INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
PA – 026 – DAF

DOCUMENTO OFICIAL

VIGENCIA: 01-10-2024

Revisión máxima 2 años

- Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.
- En los casos que la denuncia no reúna estos requisitos de igual forma se dará inicio a la investigación debiendo procurar reunir esta información al realizar la entrevista a la víctima.

- El Jefe del Departamento de Gestión de Personas, informará al/la denunciante, sobre su obligación de mantener la confidencialidad de los hechos denunciados, bajo pena de sanción en caso de incumplimiento, la cual podría llegar a la desvinculación.
- Se ofrecerá al/la denunciante atención psicológica temprana, por medio de la Unidad de Intervención en Crisis (UIC) o se entregarán las orientaciones para que haga ingreso en ACHS. La denunciante tomará la opción que considere más adecuada. De lo anterior se dejará un acta con la información entregada y la opción que tome la/el denunciante.
- Se informará al/la denunciante sobre el procedimiento de investigación y sobre su derecho de presentar su denuncia ante la Dirección del Trabajo, así como el derecho que le asiste a la Corporación de derivar la investigación a dicho organismo.
- **Decreto 21, Artículo N°17, "La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción"**
- **Decreto 21, Artículo N°23, "Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal."**
- **Decreto 21, Artículo N°24, "Régimen de subcontratación. En caso de que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres 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

CÓDIGO: PA – 026 - DAF

Nº EJEMPLAR:1

Página 6 de 20

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada



	<p>transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el artículo 19 del presente reglamento".</p>
2.- Resguardo Día hábil N°3	<p>El Jefe del Departamento de Gestión de Personas. informará dentro de las 24 horas hábiles al/la Secretario(a) General sobre la denuncia, quien indicará al Director del lugar de trabajo al cual pertenece el/la denunciante las medidas de resguardo que se deberán adoptar, como por ejemplo: cambiar de jefatura, alejamiento con el agresor mediante cambio de jornada, cambio de los horarios de colación, la redestinación de una de las partes, lo anterior atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. (Decreto 21, Artículo 12, párrafo 4).</p> <p><u>OTROS ASPECTOS DE ESTA ETAPA.</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Director del lugar de trabajo debe dar cumplimiento dentro de las 24 horas hábiles de recibida la indicación- Denunciante y denunciado, deberán dar cumplimiento a las medidas de resguardo (alejamiento), bajo pena de sanción en caso de incumplimiento.
3.1.- Derivación de la investigación a la DT Día hábil N°3	<p>La Corporación podrá derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo (DT), para que este organismo proceda con la investigación. En caso de derivar la denuncia, se deberá informar al/la denunciante. (Decreto 21, Artículo 12, párrafo 4).</p> <p>Esta derivación a la DT es obligatoria cuando la denuncia es en contra de el/la Secretario(a) General, Directoras(es) con facultad de administración. (Decreto 21, Artículo 12, párrafo 5).</p>
3.2.- Investigación interna. Día hábil N°3	<p>El/la Secretario(a) General designará a un investigador mediante resolución, lo cual realizará dentro de las 48 horas hábiles de haber tomado conocimiento de la denuncia. El nombre del investigador será informado por escrito a la persona denunciante. (Decreto 21, Artículo 14, párrafo 2).</p> <p>En caso de iniciar una investigación de manera interna, la Corporación deberá informar por escrito a la parte denunciante y a la Dirección de Trabajo sobre el inicio de la investigación junto con las medidas de resguardo adoptadas. (Decreto 21, Artículo 12, párrafo 4).</p>

 soy providencia Corporación DESARROLLO SOCIAL EDUCACIÓN Y SALUD	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PA – 026 – DAF	DOCUMENTO OFICIAL VIGENCIA: 01-10-2024 Revisión máxima 2 años
--	---	---

4.- Notificación al Investigador Día hábil N° 5	Investigador toma conocimiento de la designación y de la denuncia.
5.- Inicio de la investigación Día hábil N°6	Investigador contacta al Director(a) del lugar de trabajo al cual pertenece la denunciante y la denunciada, para coordinar una entrevista por separado dentro de las siguientes 48 horas hábiles.
6.- Entrevistas a involucrados Día hábil N°8	<p>Se entrevista a las partes involucradas (denunciante y denunciada), presentándose como investigador a cargo.</p> <p><u>OTROS ASPECTOS DE ESTA ETAPA.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - A ambas partes se les informa sobre la obligación de mantener la confidencialidad de los hechos denunciados y de la obligación de dar fiel cumplimiento a las medidas de resguardo (ej: alejamiento entre las partes), dichas obligaciones van asociadas a sanciones en caso de incumplimiento, las cuales pueden llegar a la desvinculación. - A la parte denunciante podrá ratificar su denuncia y agregar cualquier otro aspecto que pudiera aportar nuevos antecedentes o medios de prueba a su denuncia (ej: nombre de testigos, medios de prueba escritos, etc.) - A la parte denunciada, primeramente, se le informará sobre el detalle de la denuncia en su contra, para que luego entregue su versión de los hechos, aportando los medios de prueba que considere necesarios (ej: nombre de testigos, medios de prueba escritos, etc.) - La persona denunciante o denunciada, 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 el cambio de la persona investigadora, circunstancia que la Corporación decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación. (Decreto 21, Artículo N°14, párrafo 2) - Si la denunciante inicial fuera distinto a la víctima, se deberá entrevistar a la víctima para solicitar que ratifique la denuncia para continuar con la investigación. Ya sea que la víctima ratifique o no la denuncia, la investigación continuará su trámite hasta recopilar todos los antecedentes, procediendo a su evaluación y concluyendo sobre los mismos, emitiendo el respectivo informe con sus resultados. - En los establecimientos de educación, cuando el agresor sea un menor de edad (alumno), un Apoderado o familiar, se solicitarán a (al DIRECTOR) Convivencia Escolar los antecedentes recopilados, sobre los cuales se realizará la evaluación y conclusión, emitiendo el respectivo

CÓDIGO: PA – 026 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 8 de 20
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		



	<p>informe con sus resultados, los cuales se enfocarán en las medidas de control para evitar la repetición de los hechos y la protección del trabajador agredido.</p> <ul style="list-style-type: none">- En los centros de salud, cuando el agresor sea un tercero del cual no se tiene acceso o no desea declarar (ej: familiar de paciente de salud), se tomarán las declaraciones a los funcionarios que fueron agredidos y también a posibles testigos. Con la información anterior se realizará la evaluación y conclusión, emitiendo el respectivo informe con sus resultados, los cuales se enfocarán en las medidas de control para evitar la repetición de los hechos y la protección del trabajador agredido.
7.- Desarrollo de la investigación Día hábil N°10 al 20	<p>Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el/la investigador(a), de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar.</p> <p>Constituye una falta gravísima no colaborar en el esclarecimiento de los hechos</p> <p><u>OTROS ASPECTOS DE ESTA ETAPA.</u></p> <ul style="list-style-type: none">- A los testigos también se les informará sobre la obligación de mantener la confidencialidad de los hechos denunciados, bajo pena de sanción en caso de incumplimiento.- El investigador no podrá hacer ninguna discriminación por sexo, género u otra condición en contra de los involucrados en la investigación. En la declaración que firmarán los involucrados en la investigación, se incluye una nota indicando la obligación de mantener la confidencialidad de los antecedentes relacionados con la investigación.
8.- .Entrega de informe con los resultados de la investigación Día hábil N°30	<p>Se presentará al/la Secretario(a) General un informe con los antecedentes recopilados, el análisis de estos y las conclusiones a las cuales se llega, y en caso de corresponder, se entregará propuestas de sanciones proporcionales a la falta. El contenido mínimo del informe se establece en el Decreto 21, Artículo N°16.</p> <ul style="list-style-type: none">- Nombre, correo electrónico y rut de la empresa- Nombre del establecimiento de la Corporación donde ocurren los hechos- Identificación de la denunciante y denunciada (nombre completo, rut, cargo, establecimiento, jefatura directa, email)- Identificación del investigador (nombre completo, rut, email), registrando la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.- Fecha en que se recibe la denuncia y la fecha en que se emite el Informe- El objetivo será siempre el mismo, y es el siguiente: <i>"Investigar los hechos denunciados por el Sr(a)....., Rut:....., funcionario(a) del, determinando si existe una base fundada de los hechos denunciados, la gravedad de estos y proponer medidas o sanciones si corresponde."</i>- Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.



soy providencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E
INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
PA – 026 – DAF

DOCUMENTO OFICIAL

VIGENCIA: 01-10-2024
Revisión máxima 2 años

	<ul style="list-style-type: none">- 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. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno. <p><u>OTROS ASPECTOS DE ESTA ETAPA.</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Investigador debe cumplir con los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.- En caso de comprobar que la denuncia es falsa y que se hizo con la intención de lesionar la honra de la persona denunciada, se podrá sancionar drásticamente a la denunciante o supuesta víctima (según Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, De Las Sanciones)
9.- Derivación del resultado de la investigación Día hábil N°31 al 32	Se deriva el resultado de la investigación a la Dirección del Trabajo, quien tendrá un plazo de 30 días para formular observaciones a la investigación o a las conclusiones de esta. (Decreto 21, Artículo N°18). <u>OTROS ASPECTOS DE ESTA ETAPA.</u> El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción. (Decreto 21, Artículo N°18).
10.- Pronunciamiento de la Dirección del Trabajo Día hábil N°32 al 62	La Dirección del Trabajo tiene 30 días para pronunciarse sobre la investigación. Si no se manifiesta dentro de los 30 días se considerarán válidas las conclusiones de la investigación (Decreto 21, Artículo N°18)
11.- Notificación y aplicación de medidas o sanciones, si corresponden	La Corporación, en el plazo de 15 días corridos de recibida la aprobación u observaciones de la Dirección del Trabajo respecto a las conclusiones de la investigación, deberá implementar, según corresponda, las medidas o sanciones, además de notificar en el mismo plazo a la denunciante y al denunciada sobre dicho resultado (conclusiones). (Decreto 21, Artículo N°19).



soy providencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E
INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
PA – 026 – DAF

DOCUMENTO OFICIAL

VIGENCIA: 01-10-2024

Revisión máxima 2 años

Día corrido N°62 al 77

CÓDIGO: PA – 026 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 11 de 20
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

 <p>Corporación DESARROLLO SOCIAL EDUCACIÓN Y SALUD</p>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PA - 026 – DAF	DOCUMENTO OFICIAL VIGENCIA: 01-10-2024 Revisión máxima 2 años
--	--	--

NIVELES DE VIOLENCIA	EJEMPLOS DE TIPOS DE VIOLENCIA	VIOLENCIA DE TERCEROS (Apoderados, Alumnos, Pacientes o sus Familiares, Otros.)	
		ACOSO SEXUAL	ACOSO SEXUAL
NIVEL 1 (Leve)	MALTRATO O ACOSO LABORAL <ul style="list-style-type: none"> • No citar a reuniones de equipo, excluir de actividades laborales, usar intermediarios para dar indicaciones. • Realizar bromas pesadas. • Uso de lenguaje pasivo - agresivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar bromas pesadas • Uso de lenguaje pasivo - agresivo
NIVEL 2 (Moderado)	<ul style="list-style-type: none"> • Obstaculizar el trabajo de manera sutil, entregando información errónea para provocar una equivocación. • Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifestamente inacabables en ese tiempo. • Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo • Interrumpir continuamente cuando se trata de hablar o impedir que se exprese la víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> • No verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas 	<ul style="list-style-type: none"> • Interrumpir continuamente cuando se trata de hablar o impedir que se exprese la víctima
NIVEL 3 (Medio)	<ul style="list-style-type: none"> • Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible). • Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizar ante otros/as compañeros/as o jefaturas. • Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar. • Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales. • Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales • Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interrumpir actividad pedagógica por parte de un tercero (ej. Apoderado) sin previa autorización del Docente a cargo.

CÓDIGO: PA - 026 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 1 de 20
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

 Corporación DESARROLLO SOCIAL <small>EDUCACIÓN Y SALUD</small>	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PA - 026 - DAF
	DOCUMENTO OFICIAL
	VIGENCIA: 01-10-2024 Revisión máxima 2 años

NIVELES DE VIOLENCIA	EJEMPLOS DE SITUACIONES		
	MALTRATO O ACOSO LABORAL	ACOSO SEXUAL	VIOLENCIA DE TERCEROS (Apoderados, Alumnos, Pacientes, Proveedores, Otros.)
NIVEL 4 (Fuerte)	<ul style="list-style-type: none"> Difamar a la víctima, extendiendo por la Institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo. Amenazar de manera continua a la víctima o coaccionarla. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva Castigar duramente pequeños errores o fallas 	<ul style="list-style-type: none"> Con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar, pellizcos, besos deliberados no deseados 	<ul style="list-style-type: none"> Gritos, amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas. Ejemplo: violencia ejercida por algunos alumnos(as), pacientes o un familiar, hacia los funcionarios (Directivos, Docentes y Asistentes de la Educación, Personal del SOME, TENS, etc.)
NIVEL 5 (Muy fuerte)	<ul style="list-style-type: none"> Ridiculizar o humillar a la persona, su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando, también el uso de nombres ofensivos, para inducir el rechazo o condena de la persona. Gritar, avasallar, el uso de lenguaje despectivo o insultante a la víctima cuando está sola o en presencia de personas. Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad 	<ul style="list-style-type: none"> Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar ante la negación 	<ul style="list-style-type: none"> Golpes, zamarreos, puñetazos. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte. Aquí encontramos las acciones ejercidas por los "overoles blancos" con uso de bombas molotov, y los pacientes que ingresan violentamente a zonas de los Centros de Salud. Robos o asaltos en el lugar de trabajo

CÓDIGO: PA - 026 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 2 de 20
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		



6. RESPONSABILIDADES

a) Secretaria General

- Recibir las denuncias por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.
- Decidir si la investigación será realizada de forma interna o será derivada a la Dirección del Trabajo dentro de los 3 días hábiles de haber recibido la denuncia.
- Indicar al jefe del Departamento de Gestión de Personas. el inicio de la investigación, emitiendo resolución con la designación de el/la Investigador(a), el cual debe proceder de un departamento diferente al que pertenece el denunciante y denunciado.
- Luego de finalizada la investigación, tendrá dos días hábiles para derivar su resultado a la Dirección del Trabajo.
- Luego de aprobada la investigación por parte de la Dirección del Trabajo, el(la) Secretario(a) General deberá, dentro de los 15 días corridos de haber recibido la aprobación de la DT, notificar el resultado de la investigación a la víctima (o denunciante) y al denunciado.
- De igual manera se entenderá por aprobado el resultado de la investigación en el caso de no recibir una respuesta de la DT dentro de los 30 días de derivado dicho resultado (**Decreto 21, Artículo N°18**).
- Mantener la confidencialidad del proceso de denuncia e investigación y, de los implicados en el proceso de investigación

b) Directoras(es) de Área y de Establecimientos

- Recibir las denuncias por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, las cuales deberán derivar inmediatamente a la/el Secretaria(o) General.
- Tomar conocimiento de la resolución y su resultado, implementando, si corresponde, las medidas reparatorias y/o sanciones indicadas en la resolución
- Mantener la confidencialidad del proceso de denuncia e investigación y, de los implicados en el proceso de investigación

Jefe Del Departamento de Gestión de Personas

- Recibir denuncias por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo
- Informa a la/el Secretaria(o) General las denuncias recibidas
- Ofrecer al denunciante/víctima la activación de Unidad de Intervención en Crisis (UIC)
- Mantener la confidencialidad del proceso de denuncia e investigación y, de los implicados en el proceso de investigación

c) Trabajadores (testigos)

CÓDIGO: PA – 026 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 1 de 20
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

 <p>Corporación DESARROLLO SOCIAL EDUCACIÓN Y SALUD</p>	<p>PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PA – 026 – DAF</p>	<p>DOCUMENTO OFICIAL</p> <p>VIGENCIA: 01-10-2024 Revisión máxima 2 años</p>
--	--	--

- Estar disponibles para asistir a las citaciones realizadas por el/la investigador(a).
- Entregar testimonio bajo firma de la entrevista que sostenga con el/la investigador(a)
- Mantener la confidencialidad del proceso de denuncia e investigación y, de los implicados en el proceso de investigación

d) Investigador(a)

- Si el/la investigador(a) presenta un conflicto de interés, debe comunicarlo al Jefe del Departamento de Gestión de Personas. para que este evalúe si corresponde su reemplazo.
- Cumplir a cabalidad con la metodología de investigación (confidencialidad, celeridad, perspectiva de género e imparcialidad) y los plazos involucrados
- Estudiar los antecedentes denunciados
- Cumplir con las tareas administrativas del proceso de investigación (ej: redacción del informe, preparar carpeta investigativa, etc.)
- Mantener la confidencialidad del proceso de denuncia e investigación y, de los implicados en el proceso de investigación
- Ser capacitado en temas de perspectiva de género, derechos fundamentales y en la prevención del aoso y violencia en el trabajo.

e) Denunciante/víctima y Denunciado

- Mantener la confidencialidad de la información relacionada con la investigación
- Cumplir con las medidas de resguardo indicadas por el empleador
- Mantener la confidencialidad del proceso de denuncia e investigación y, de los implicados en el proceso de investigación

7. DEFINICIONES

- RIESGO LABORAL:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- 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 o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

CÓDIGO: PA – 026 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 2 de 20
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

 soyprovidencia Corporación DESARROLLO SOCIAL EDUCACIÓN Y SALUD	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PA - 026 – DAF	DOCUMENTO OFICIAL VIGENCIA: 01-10-2024 Revisión máxima 2 años
---	---	--

- c) **ACOSO LABORAL:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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.
- d) **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 integridad física o psíquica, su situación laboral o sus oportunidades en el trabajo.
- e) **VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- f) **MEDIDAS DE RESGUARDO:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- g) **MEDIDAS CORRECTIVAS:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- h) **VÍCTIMA:** es el/la funcionario/a en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- i) **DENUNCIANTE:** es el/la funcionario/a que realiza una denuncia por presunta situación de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose al/la receptor/a de denuncia.
- j) **DENUNCIADO/A:** es el/la funcionario/a que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos, maltratos humillantes o acoso sexual, hacia otro/a funcionario/a y que ha sido señalado por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados.
- k) **RECEPTOR/A DE DENUNCIA:** puede ser la/el Secretaria(o) General, las/los Directoras(es) de Área, Directoras(es) de Establecimientos, el Jefe del Departamento de Gestión de Personas o la Dirección del Trabajo, quienes reciben la denuncia por parte de la víctima.
- l) **INVESTIGADOR(A):** quien realizará la investigación de las denuncias de acoso laboral y/o sexual, y que puede pertenecer a una de las siguientes unidades:
- Prevención de Riesgos de la CDSP
 - Un integrante del Departamento de Gestión de Personas, teniendo como criterio principal que el elegido tenga el menor vínculo posible con la víctima y el denunciado(a).
 - Otro que defina la(el) Secretaria(o) General.

CÓDIGO: PA - 026 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 3 de 20
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		



El funcionario(a) que fuese nombrado Investigador(a) y que tuviese algún grado de amistad o parentesco con el denunciante o denunciado o perteneciera al mismo equipo de trabajo o establecimiento educacional o de salud, no podrá realizar la tarea de investigador(a), él mismo funcionario deberá inmediatamente informar para realizar un nuevo sorteo.

8. REGISTROS

No Aplica

9. ANEXOS

Anexo 1: Metodología de Investigación (al final de este documento)

10. DOCUMENTOS RELACIONADOS

N/A

11. NORMAS QUE APLICAN

- Prescripción de ACHS contenida en Informe Técnico del año 2019, con la indicación de actualizar el actual procedimiento ante acoso laboral y/o sexual.
- Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo; artículo 153, 154 y 184 del Código del Trabajo; artículo 67 de la Ley N°16.744; artículo 15 del D.S. N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Decreto 21, 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, del ministerio del trabajo y previsión social; subsecretaría del trabajo, y que fue publicado el 03-JUL-2024.

12. CONTROL DE VERSIÓN

Nº	Preparado por		Modificaciones En el proceso
	Fecha	Nombre Cargo	
1	01-07-2023	Prevención de Riesgos CDSP	N/A



2	01-08-2024	Prevención de Riesgos CDSP	Primera modificación según lo indicado por la Ley 21.643 y el Decreto 21 , 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, del ministerio del trabajo y previsión social; subsecretaría del trabajo, y que fue publicado el 03-JUL-2024
---	------------	----------------------------	--



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E
INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
PA – 026 – DAF

DOCUMENTO OFICIAL

VIGENCIA: 01-10-2024
Revisión máxima 2 años

ANEXO 1 : METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La investigación se realizará de la siguiente manera:

1° Estudio de los antecedentes contenidos en la denuncia: el/la investigador(a) estudiará los antecedentes, de modo de tener claro lo siguiente:

- Hechos denunciados y que configuran acoso o violencia en el trabajo
- Identificar al o los denunciados
- Identificar a testigos
- Estudiar posibles medios de prueba aportados por el denunciante

2° Preparar la entrevista con el denunciante: siempre se iniciará el proceso citando en primer lugar al denunciante y posteriormente al denunciado. En base al estudio de los antecedentes, preparar preguntas que se consideren importantes para aclarar posibles dudas respecto a los hechos denunciados y a los medios de pruebas aportados, leyendo los hechos denunciados para que el denunciante los ratifique y, de ser posible, los profundice en detalle, para finalmente consultar si tiene algún otro testigo o medio de prueba que aportar. De lo anterior se preparará una declaración escrita, la cual debe contener la siguiente información:

- Los nombres, apellido y R.U.T. del denunciante y/o afectado (víctima),
- El cargo que ocupa en La Corporación y cuál es su dependencia jerárquica;
- Una relación detallada de los hechos materia del denuncio, en lo posible indicando fechas, horas y lugar.
- El nombre del presunto acosador, los antecedentes y pruebas de que disponga o que acompañará en el curso de la investigación, incluyendo documentos y nombres de testigos, si los hubiere y
- Finalmente, la fecha, firma y el email del denunciante.

Se hace presente que si de la declaración del denunciante se desprende que el supuesto acoso sexual fue realizado por una persona que ya no presta servicios a la Corporación, se deberá emitir informe inmediato y denunciar los hechos al Ministerio Público para su investigación.

Se hace presente que el/la investigador(a) debe guardar siempre el debido respeto y resguardo con la víctima, evitando su revictimización, por lo tanto, al inicio de la entrevista podrá adoptar las siguientes medidas:

- Entregar o leer copia de la denuncia y preguntarle si la ratifica o si desea agregar algo.

CÓDIGO: PA – 026 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 6 de 20
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

 <p>Corporación DESARROLLO SOCIAL EDUCACIÓN Y SALUD</p>	<p>PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PA – 026 – DAF</p>	<p>DOCUMENTO OFICIAL</p> <p>VIGENCIA: 01-10-2024 Revisión máxima 2 años</p>
--	--	--

- Solo preguntar los detalles necesarios para su debida tramitación.
- Entregarle un plazo para que la víctima agregue lo que estime conveniente enviando un email.

De cualquiera de las medidas que se adopte se dejará constancia al inicio de la entrevista.

Posteriormente se procederá a entrevistar a los posibles testigos y/o compañeros de trabajo o cualquier persona que la víctima o denunciante indiquen que tienen conocimiento de los hechos, realizando preguntas generales evitando las preguntas inductivas.

3° Preparar entrevistas con el o los testigos aportados por el denunciante: en base al estudio de los antecedentes recopilados (denuncia y declaración de ratificación de los hechos por parte del denunciante), se prepararán preguntas que ayuden a aclarar y confirmar los hechos denunciados.

4° Se coordinan entrevistas individuales con el(la) o los(las) denunciados(as): a cada entrevistado(a) se le harán las preguntas que se consideren pertinentes y se les solicitará posibles testigos de lo declarado y algún medio de prueba. De cada entrevista se prepara una declaración escrita, las cuales deben ser aprobadas y firmadas por cada entrevistado(a) y por el/la investigador(a).

En el caso de que alguna de las partes o los testigos se encuentren haciendo uso de una licencia médica o feriado se podrán realizar las entrevistas en forma telemáticas o de la forma que el/la investigador(a) lo estime conveniente

5° En caso de existir alguna contradicción entre las declaraciones: se procederá a solicitar mayores antecedentes a los involucrados, algún medio de prueba o testigos que ratifiquen lo declarado, de modo de confirmar o desestimar

6° Hechos comprobables: se analizan los hechos, separando los que se pueden comprobar de los que no. Con los hechos comprobables o que, no pudiendo ser comprobables, son coherentes con el relato, se trabaja, evaluando la gravedad de los mismo y si se ajustan a lo que se considera acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

7° Emisión de informe: se emite un Informe dirigido a la(el) Secretaria(o) General, en el cual se indica si existen hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y la gravedad de estos. En caso de concluir que existen suficientes antecedentes que confirman la denuncia, se entregarán propuestas de sanciones para el o los denunciados(as) y, de considerarse necesario, recomendaciones con medidas administrativas para evitar la repetición de otro caso similar.

CÓDIGO: PA – 026 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 7 de 20
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		