

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	1 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

SAN CLEMENTE

2024

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	2 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

INTRODUCCIÓN

Considerando que el desempeño óptimo de una persona en la realización de sus funciones, se relaciona entre otros factores con el ambiente laboral en el cual se desenvuelve, es fundamental fortalecer ambientes laborales saludables, que promuevan el bienestar de las personas y las buenas prácticas, con el fin de garantizar el derecho a la vida e integridad física y psíquica, consagrado en el artículo n°19 de la Constitución Política de la República. De este modo, se puede contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y entregar un servicio de mejor calidad a la ciudadanía.

Dentro de las políticas emanadas de los principios sobre las buenas prácticas laborales, destaca la importancia de trabajar en condiciones laborales dignas, en donde prevalezca el buen trato. Desde ahí surge la necesidad de desarrollar un programa de prevención de cualquier acción discriminatoria, que contemple violencia, acoso laboral y/o sexual, incluyendo las respectivas acciones de difusión y sensibilización a todos los funcionarios y disponer de un procedimiento de denuncia e investigación en caso de requerirse.

A continuación, se detallará el procedimiento actualizado de denuncias por violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual establecido confeccionado a partir de lo dispuesto en la ley 21.643, de las orientaciones de Contraloría General de la República y oficio del Servicio Civil a todas las entidades públicas del país, el cual será aplicable a todos los funcionarios del Departamento de Educación San Clemente.

Resulta vital trabajar las temáticas enunciadas de manera preventiva, con el fin de promover el compromiso de generar acciones basadas en el respeto y buen trato, por parte de todos los funcionarios de la organización. El procedimiento se sustenta sobre los valores institucionales que son: el respeto, la ética, la solidaridad y el compromiso, por lo que garantiza la eliminación de todo trato irrespetuoso o discriminatorio al interior de la organización, condenando dichas conductas mediante la aplicación de medidas disciplinarias.

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	3 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

OBJETIVO

Dar a conocer el procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y/o acoso sexual a todos los funcionarios del Departamento de Educación de Administración Municipal San Clemente.

ALCANCE

La presente guía está orientada a todos los funcionarios pertenecientes al el Departamento de Educación San Clemente, entendiéndose tanto funcionarios de escuela (docentes y asistentes de la educación) como funcionarios propios de DAEM.

RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN

La responsabilidad de la elaboración, implementación y actualización del procedimiento de denuncias por violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual, corresponde a la unidad de prevención de riesgos del DAEM, además de tener la responsabilidad de asesorar a los funcionarios y ser receptora de las denuncias. Por su parte, la Dirección Comunal debe propiciar instancias de difusión y socialización de la información hacia todos los funcionarios.

DOCUMENTO DE REFERENCIA

- Convenio 190 OIT
- Ley 21.643 «Ley Karin»
- Circular N° 3813 SUSESO, 7 Junio 2024
- Dictamen D.T. Ord. N° 362/19, 7 de Junio de 2024
- Reglamento N° 21 , Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Dictamen Contraloría E502639

DEFINICIONES

1.- Denunciante: Persona que pone en conocimiento la conducta constitutiva de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia Laboral.

2.- Denunciado: persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia Laboral.

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	4 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

3.- Víctima: Persona o personas en quien recae la acción de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia Laboral.

4.- Receptor(a) de denuncia: Unidad facultada para recibir la denuncia. Este receptor(a) debe tener un perfil cercano y accesible a los funcionarios, ya que le corresponderá cuando lo amerite realizar una primera acogida y orientar al funcionario respecto al procedimiento de denuncia.

5.- Acoso laboral: “Entendiéndose por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la o el empleador o por uno o más trabajadores y trabajadoras, en una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación; o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”

6.- Acoso sexual: “Entendiéndose por tal, el que una persona realice, en forma indebida y 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”.

7.- Violencia en el Trabajo: “La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de las y los clientes, proveedores, usuarios, entre otros”.

8.- Acoso vertical descendente: 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.

9.- Acoso vertical ascendente: 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.

10.- Acoso horizontal: Conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	5 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

11.- Fiscal o investigador: Funcionario designado para llevar a cabo el proceso investigativo ante una denuncia por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el lugar de trabajo.

12.- Testigo: Persona que declara acerca de una conducta constitutiva de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el lugar de trabajo, por haber presenciado la conducta o tener conocimiento del mismo.

PRINCIPIOS BASICOS:

- 1. Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y la divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- 2. Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- 3. Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- 4. Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	6 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

A continuación, se describe el procedimiento que se aplicará en el Departamento de Educación San Clemente, para efectuar las denuncias por acoso laboral o acoso sexual o por violencia en el lugar de trabajo.

Cabe mencionar que este proceso contiene las siguientes etapas:

- Denuncia
- Recepción de la denuncia
- Medidas de resguardo del Departamento de Educación
- Designación de la persona a cargo de la investigación o sumario administrativo.
- Procedimiento de investigación y/o sumario administrativo

1. Denuncia:

La persona afectada por acoso laboral, sexual o violencia en el lugar de trabajo deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal ante el Departamento de Educación, específicamente ante la unidad de Prevención de Riesgos del DAEM. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por el denunciante. Una copia de la denuncia deberá entregarse a la persona denunciante.

La denuncia antes referida podrá interponerse ante el Departamento de Educación a través de los siguientes medios:

- Por escrito de manera personal ante la unidad de Prevención de Riesgos
- De manera verbal, levantándose el acta respectiva por parte de la persona receptora en la unidad de Prevención de Riesgos
- Por correo electrónico, denuncia que debe dirigirse al mail denunciasleykarin@edusanclemente.cl.

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	7 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

- A través de la plataforma digital que el DAEM ha implementado en la siguiente dirección: <https://www.edusanclemente.cl/leykarin>.

La unidad de prevención de riesgos del DAEM dispondrá de un formato tipo (Anexo 1) para efectos de que la denuncia cumpla con los requisitos legales.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad, domicilio, número de teléfono, correo electrónico personal, establecimiento donde se desempeña, cargo o función, calidad contractual e indicar forma de notificación. En caso de que la persona afectada sea 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.
- Fecha de la denuncia
- 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.
- Medios de prueba que respaldan la denuncia, en caso que los tuviera. Cabe señalar que este numeral no es obligatorio para interponer la denuncia.

Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física o psicológica de los funcionarios y las funcionarias, el jefe DAEM deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

2. Recepción de la denuncia:

La unidad de prevención de riesgos del Departamento de Educación es la encargada de recepcionar las denuncias presentadas en caso de acoso laboral, sexual o violencia en el lugar de trabajo.

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	8 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

Al momento de recibir una denuncia, y cualquiera que sea el canal que se utilice para la presentación de la denuncia, la unidad de prevención de riesgos del DAEM deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de denuncia y de investigación.

La unidad de prevención de riesgos del DAEM tiene la función de orientar a los funcionarios sobre el procedimiento de denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el lugar de trabajo, respecto de las etapas que el proceso contempla y la responsabilidad que ésta conlleva, levantando el acta respectiva en caso de denuncia verbal. Al mismo tiempo debe informar sobre la posibilidad de recibir atención psicológica temprana por parte de la Mutualidad respectiva.

La unidad de prevención de riesgos deberá entregar la denuncia al Jefe del Departamento de Educación Municipal el mismo día en que ésta se recibe para seguir con el procedimiento informado. En caso de ser recibida fuera de horario de oficina, la entrega al jefe DAEM deberá realizarse al día hábil siguiente.

Finalmente, la unidad de prevención de riesgos deberá contar con un registro de las denuncias recepcionadas, adoptando en todo momento las medidas necesarias para resguardar la identidad del denunciante.

3. Medidas de resguardo por parte del Departamento de Educación:

Una vez recibida la denuncia, el jefe del Departamento de Educación deberá adoptar, de manera inmediata, una o más medidas de resguardo en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-bis del Código del Trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada de trabajo y 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 y de acuerdo a las normas emitidas por SUSESO.

Al mismo tiempo, en caso que los hechos o conductas puedan ser constitutivos de delito, el Jefe DAEM deberá realizar la denuncia respectiva ante Ministerio Público o fuerzas de orden y seguridad.

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	9 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

4. Designación de la persona a cargo de la investigación:

El jefe del Departamento de Educación deberá designar un funcionario del Departamento de Educación que cuente, preferentemente, con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, para llevar adelante la investigación o sumario administrativo de acuerdo a la gravedad de los hechos denunciados, lo que deberá ser notificado por escrito a la persona denunciante en el plazo de 1 día desde el nombramiento del investigador.

Una vez notificado el denunciante del funcionario a cargo de realizar la investigación, podrá presentar en un plazo de 2 días desde la notificación antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el Jefe DAEM decidirá fundadamente, dentro del plazo de 2 días, pudiendo mantenerla o cambiarla, debiendo emitir la resolución respectiva, la cual deberá notificarse al denunciante así como incorporarse al proceso investigativo.

Con todo, ante una denuncia de hechos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios tales como acoso sexual, discriminación arbitraria, o un acto que pudiese ser calificado como acoso laboral, la autoridad, en un plazo de 2 días, sólo podrá desestimarla mediante una resolución fundada, la cual deberá ser notificada a la persona denunciante dentro de 5 días, pudiendo esta última presentar recurso de reclamación ante Contraloría General de la República en un plazo de 10 días hábiles.

5. Procedimiento de investigación:

Cabe señalar que el proceso de investigación o sumario administrativo, al ser el Departamento de educación una organización que forma parte de la administración pública del Estado, se desarrollará de acuerdo a las normas de investigación sumaria y/o sumario administrativo establecidas en la ley 18.883.

Asimismo, el investigador o fiscal designado deberá dar estricto cumplimiento al reglamento sobre procedimiento de investigación y sumario administrativo aprobado por la Municipalidad de San Clemente.

No obstante lo anterior, la investigación debe contemplar a lo menos:

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	10 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

5.1. Diligencias mínimas

- La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la denuncia, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.
- De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que sirvan de fundamento de estos.
- La investigación se llevará en soporte papel, debiendo dejarse constancia de las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, con la firma respectiva de quienes comparecen en todas sus hojas.

5.2. Contenidos del informe de investigación

- El informe contendrá al menos:
 - Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa
 - Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad.
 - Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
 - Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
 - Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de 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 violencia en el trabajo.
 - La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	11 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

- La propuesta de sanciones cuando corresponda según la gravedad de los hechos investigados.

5.3 Sanciones e impugnación

- La Municipalidad de San Clemente deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a la normativa que regula a los funcionarios contratados por el Departamento de Educación., a saber, Ley 19.070 (Estatuto Docente) para los profesionales de la educación, Ley 19.464, más Código del Trabajo para el caso de los asistentes de la educación y Código del Trabajo para el caso de funcionarios del DAEM

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	12 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

ANEXO N°1

Fecha

1.-IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE:

Nombre completo:	
C.N.I:	
Cargo o función:	
Establecimiento donde se desempeña	
Calidad contractual:	
Fono de contacto:	
Correo electrónico:	
Dirección:	

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	13 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

2.- IDENTIFICACIÓN DE LA VICTIMA:

Nombre completo:	
Cargo o función:	
Establecimiento donde se desempeña:	
Representación que invoca:	

3.- IDENTIFICACIÓN DEL O LOS DENUNCIADOS:

Nombre completo:	
Cargo o función:	
Establecimiento donde se desempeña:	

4.- VINCULO ORGANIZACIONAL O RELACIÓN LABORAL DEL DENUNCIANTE Y/O VICTIMA CON EL DENUNCIADO

--

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	14 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

5.- RELACIÓN DE LOS HECHOS QUE SE DENUNCIAN

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	15 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

6.- MEDIOS DE PRUEBA QUE RESPALDAN LA DENUNCIA (SI LOS TUVIERA)

NOMBRE Y FIRMA DEL DENUNCIANTE

 DAEM SAN CLEMENTE	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código	
		Página	16 de 16
		Elaborado por	<i>José Miguel Moya Vallejos Jefe RR.HH DAEM</i>
		Validado por	<i>Leonidas Muñoz Torres Director comunal de educación</i>

REGISTRO DE MODIFICACIONES

REGISTRO DE CAMBIOS				
N° revisión	Fecha	Cambio	Pág. Elab. O modificada	Aprobado por: