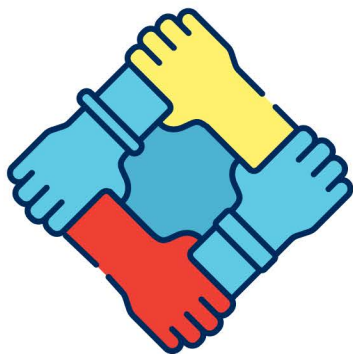


# PROTOCOLO DE ACCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL

CORPORACIÓN MUNICIPAL DE VALPARAÍSO  
PARA EL DESARROLLO SOCIAL 2023



## NO DISCRIMINACIÓN

GÉNERO/ DERECHOS HUMANOS/ PARTICIPACIÓN  
ESPACIOS LABORALES LIBRES DE VIOLENCIA



CORPORACIÓN MUNICIPAL  
VALPARAÍSO

2023





# **PROTOCOLO DE ACCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL EN LA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE VALPARAÍSO PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

## **INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Las, les y los trabajadores de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, además de la realización de una actividad de esfuerzo físico y mental en el desempeño de sus funciones a cambio de una remuneración para satisfacer sus necesidades propias y las de su familia, encuentran en su lugar de trabajo un espacio de desarrollo y desenvolvimiento que permite, entre otras consideraciones, aplicar sus habilidades y saberes, cumplir su vocación, realizar aportes en beneficio de la sociedad, desarrollar un sentido de pertenencia en la comuna, contribuyendo a la construcción de su autoconcepto, por lo que cada lugar de trabajo de esta Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social representa una importante trascendencia en el aspecto psicológico, económico, político y social de las, les y los individuos.

Las personas funcionarias de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social tienen derecho a un ambiente laboral libre de violencia de género, acoso sexual y de cualquier tipo discriminación.

Los ambientes laborales saludables, la cultura de buen trato y un clima organizacional adecuado, permiten desarrollar de forma más eficiente y eficaz un espacio de trabajo y el cumplimiento de los objetivos, contribuyendo de manera directa en la atención de los requerimientos que debe atender la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social de la comuna.

Es por ello, que la prevención de situaciones que atenten contra la dignidad y bienestar de las personas que integran la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social se constituye como una dimensión estratégica para contribuir al fortalecimiento de la institución y la promoción del bienestar de las, les y los trabajadores.

El acoso sexual es una expresión de abuso de poder y de violencia, si bien la ley 20.005 no hace distinción entre quienes pueden ser las, les y los afectados, en la práctica tanto en organizaciones laborales del sector público como privado las principales sobrevivientes/personas afectadas de este ilícito son las mujeres, por lo que es posible situarla como una forma de discriminación de género que impacta en las trayectorias laborales de las mujeres y en la igualdad de oportunidades en el espacio laboral, por otro lado afecta profundamente la salud física y mental de las trabajadoras, es una vulneración de los



derechos fundamentales que permea todas las organizaciones laborales, por tanto, nuestra organización no está ajena a esta problemática.

Las formas y consecuencias del acoso sexual laboral son múltiples, vulnerando a la persona afectada y/o sobreviviente en distintos ámbitos, pudiendo provocar efectos a niveles físicos y psicológicos que comprometen su derecho al trabajo, tensionando y dañando los ambientes laborales y a la institución en su conjunto, configurando un clima intimidante, incómodo e inseguro, tanto para la persona sobreviviente/afectada de acoso sexual, como para la comunidad institucional.

Los derechos laborales reconocen el principio de no discriminación, constituyendo la base para que no ocurran prácticas ilícitas como el acoso sexual laboral

En este sentido, la conducta ilícita constitutiva de acoso es de carácter pluriofensiva, al transgredir de manera grave los límites propios de una relación laboral, pudiendo comprometer y/o vulnerar derechos fundamentales de las personas trabajadoras, los cuales resultan inherentes a la dignidad de las personas por el solo hecho de ser tal, como es el derecho a la vida e integridad física y psíquica, la igualdad ante la ley; la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, y el respeto y protección del derecho a la honra e intimidad y vida privada.

Por último cabe destacar que los elementos que originan y permiten la existencia del acoso son multifactoriales destacándose el papel que juegan en ello nuestros propios prejuicios, miedos, la ignorancia; el patriarcado, la falta de una actitud individual y colectiva pro-activa para evitar el acoso en el trabajo, la sanción y la intolerancia social.

Conforme con lo anterior, el Código del Trabajo reconoce la función social que se cumple en el trabajo o con ocasión del empleo, estableciendo que las relaciones laborales deberán fundarse en un trato que resulte compatible con la dignidad de las personas, calificando atentatoria de la misma y contraria a la dignidad, entre otras conductas, al acoso sexual.

Por esta razón, la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social está comprometida con el respeto, dignidad e integridad de las personas que trabajan para la misma, en tanto, les reconoce derecho a ser respetadas, así como también, poder desenvolverse en un ambiente laboral saludable, seguro, inclusivo y equitativo con el fin de promover relaciones interpersonales adecuadas y contribuir al bienestar personal en la esfera laboral.

De esta forma la organización ha querido establecer medidas que contribuyan a instaurar espacios seguros y libres de acoso sexual para todas las, les y los trabajadores de nuestra institución y sus centros de trabajo.



## MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de la República de Chile
- Código del Trabajo, Título IV del Libro II regula la investigación y sanción del acoso sexual.
  - Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso también representan una infracción a este principio.
  - Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modifica el Estatuto Administrativo.
  - Ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para las, les y los Funcionarios Municipales, que prohíbe a las, les y los funcionarios a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de las, les y los demás funcionarios, se considera como una acción de este tipo el acoso sexual, Artículo 82° letra l) y realizar todo acto calificado como acoso laboral Artículo 82° letra m).
  - Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, identifica una serie de categorías a proteger, basadas en propuestas de Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile, y son: la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad, entre otras, no siendo una enumeración taxativa.
    - CEDAW- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
    - Convención Belém do Pará, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, establece el desarrollo de mecanismos de protección y la defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia en contra de su integridad física, sexual y psicológica.

## PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

**Protección a la dignidad e integridad de las personas:** Ninguna de las personas involucradas en el procedimiento, sea denunciante, persona denunciada, declarantes y responsables de su aplicación, podrán ser objeto de malos tratos en ninguna de sus manifestaciones, estando prohibido realizar por sí o a través de una tercera persona, actos con



carácter intimidante, o de las personas que constituyan alguna amenaza de cualquier naturaleza, con el fin de que puedan incidir en el resultado de la investigación.

**Garantía de indemnidad y prohibición de represalias.** Se promoverá que en el ámbito de la institución no se produzcan amenazas, desquites o algún tipo de venganza contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de conductas de abuso de poder, discriminación arbitraria, hostigamiento que conduzcan a un acoso sexual, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

**Imparcialidad:** La persona encargada de la investigación deberá gestionarla de forma objetiva, respetuosa y sin juicios de valor respecto a las, les y los trabajadores involucrados. No podrán discriminar por sexo, edad, nacionalidad, creencias religiosas, tendencia política, orientación sexual, identidad y expresión de género, diversidad funcional, u otra que pudiera ser considerada discriminación arbitraria.

**Derecho a defensa:** La persona denunciante, la persona afectada o sobreviviente si fuere distinta a la denunciante, y la persona denunciada deben ser oídas e informadas del estado de tramitación de la investigación en conformidad a la ley, a fin de estar en condiciones de actuar en cada una de las etapas del procedimiento.

**Confidencialidad:** El procedimiento de denuncia e investigación tiene como base el deber de total confidencialidad, prudencia y discreción, el que de forma especial lo detenta la persona que tiene la responsabilidad de investigación y dar cumplimiento al proceso. Este principio abarca la relación con las, les y los trabajadores involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, otorgándoles privacidad y reserva en el proceso.

**Perspectiva de género interseccional:** Se asegurará la aplicación de la perspectiva de género interseccional como herramienta presente dentro del procedimiento e investigación con el fin de identificar posibles inequidades producto del género de las personas involucradas, con énfasis en la igualdad de trato y no discriminación.

**Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las, les y los trabajadores, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

**Evitar la victimización secundaria (y/o revictimización).** Durante todo el procedimiento de investigación y hasta el cierre del mismo, se evitará que la persona afectada y/o sobreviviente tenga que verse expuesta a realizar procesos innecesarios y reviva reiteradamente, a través del discurso y la emocionalidad, los hechos violentos y de acoso ocurridos. Se busca, además disminuir las consecuencias negativas de un procedimiento tramitado que no haya considerado las consecuencias físicas, emocionales y sociales del acoso sexual. Con ello, la institución y en especial la persona responsable de la investigación velará por no incurrir en actitudes, comportamientos y prácticas que tiendan a culpar explícita o implícitamente a la sobreviviente/persona afectada del acoso sexual. Ejemplo de estas



conductas son: que se ponga en duda la veracidad del relato de la persona afectada, cpar o responsabilizar a la persona afectada y/o sobreviviente, tramitar la causa sin enfoque o perspectiva de género interseccional, o con excesiva lentitud.

**Intervención en crisis y acompañamiento en la prolongación del procedimiento:** Se protegerá a la persona afectada y/o sobreviviente desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral, interviniendo desde el acompañamiento, orientación, derivación y seguimiento.

En consideración a que las consecuencias derivadas de una situación de acoso sexual son diversas y de distintas magnitudes, sin perjuicio de no poder asegurar la reparación integral de la salud de la persona afectada y/o sobreviviente, el empleador deberá asegurar la realización de un procedimiento de intervención en crisis y debido acompañamiento psicológico y/o psicosocial, que tenga por finalidad garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona sobreviviente/afectada y el correcto desarrollo de su actividad laboral.

Además, se realizarán campañas de difusión y sensibilización para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso, estableciendo además de las medidas cautelares procedentes, intervenciones grupales en el espacio inmediato de trabajo de la persona afectada y/o sobreviviente si se consideraren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales de la persona sobreviviente/persona afectada.

**Celeridad o rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

**Probidad administrativa:** Es la conducta funcionaria intachable, manteniendo un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, constituyendo así las conductas contrarias a la probidad administrativa como lo es atentar contra la dignidad de las personas, incurrir en actos constitutivos de maltrato, acoso laboral y/o sexual, efectuar denuncias infundadas y/o maliciosas, entre otras.

**Implicancia o recusación:** Las, les o los funcionarios que lleven adelante el proceso, deberán abstenerse de participar en él cuando tengan interés personal en el asunto, amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las, les o los involucrados en el procedimiento, sea que fueren identificados como persona sobreviviente/persona afectada o como persona denunciada; parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado, o de afinidad dentro del segundo grado inclusive.

**Comunicación:** Se debe velar por una comunicación activa y permanente con las personas involucradas, para garantizar una retroalimentación fluida del proceso de investigación, y a su vez, quien esté a cargo de la investigación, deberá informar los estados y resoluciones del procedimiento.

**Colaboración:** Será deber de las, les y los trabajadores de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, colaborar con la investigación cuando maneje



antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación, indistintamente cual sea su jerarquía o calidad contractual.

## **PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN LA ESFERA DEL ACOSO SEXUAL**

Frente a la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las, les y los trabajadores se avanza en la prevención contra los distintos tipos de violencia laboral para mantener un ambiente de trabajo basado en la equidad, justicia, responsabilidad, democracia, solidaridad y respeto dentro de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social.

Para que estos actos de violencia sean erradicados en la institución, la prevención es una gran herramienta si es bien utilizada. Por ello, el presente protocolo es reflejo de una estrategia y acción específica con el objeto de prevenir la violencia laboral en el contexto del trabajo y contribuir a un buen ambiente laboral.

Al transmitir conocimientos para la prevención contra la violencia se sensibiliza a todos las, les y los trabajadores sobre las diferentes formas de maltrato y/o abuso que pueden tener lugar en la institución, el reconocimiento de estas situaciones permite avanzar en la erradicación de este tipo de comportamientos y de las asimetrías que los hacen posibles, pues conocer y reconocer las situaciones que atentan contra la dignidad de la persona permiten formar un ambiente laboral libre de conductas reprochables.

El manejo de estos conocimientos será entregado a quienes se desempeñen en cargos directivos o de jefaturas como a cada persona que se desempeñe en la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, a través de diversos tipos de difusión y capacitación sobre procedimiento de denuncia, entregando además, herramientas para abordar las situaciones de acoso laboral y maltrato así como lograr identificar las conductas constitutivas del mismo.

Las medidas preventivas que se implementarán podrán ser campañas de sensibilización: campañas comunicacionales; capacitación en temas de: Género, DD.HH, No Discriminación, Participación; capacitación en resolución y mediación de conflictos; capacitación en liderazgos horizontales y democráticos e implementación del protocolo para la comunidad de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, sin perjuicio de no tratarse de un listado taxativo.

Las campañas, capacitaciones y actividades de concientización para la erradicación de las distintas formas de violencia en el trabajo, sea ésta generalizada o contra las mujeres y/o personas de la diversidad sexual y género, serán responsabilidad de la Dirección de Gestión



de Personas, en este sentido podrá trabajarse conjuntamente con la Dirección de Salud de la Corporación Municipal de Valparaíso, el Comité de No Discriminación: Género, Derechos Humanos y Participación de la institución, o cualquier otra dirección que así sea dispuesta o designada por Secretaría General, así como con la colaboración de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, o cualquier otra entidad, institución o repartición del municipio que resulte pertinente.

Siendo en todo caso, deber del empleador garantizar la efectiva implementación de las prácticas de prevención de violencia laboral y, por tanto, cautelar el acceso, los recursos, la designación de funcionarios, los tiempos y espacios para que cada persona trabajadora de la Corporación Municipal de Valparaíso pueda acceder a la información y educación que conlleve a la cultura laboral libre de violencia.

## QUÉ ES ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una conducta no consentida ni deseada por quien la recibe, ilícita, pluriofensiva, no acorde con la dignidad humana y que tensiona y/o lesiona derechos fundamentales, que puede ocurrir una o más veces y es contraria a la convivencia al interior de la Corporación Municipal de Valparaíso.

El Código del trabajo conceptualiza al acoso sexual como aquel en 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, no obstante, la jurisprudencia laboral ha precisado que el requerimiento sexual indebido debe ser entendido en términos amplios y comprende no sólo acercamientos físicos sino cualquier acción de la persona acosadora sobre la persona sobreviviente/persona afectada, a través de cualquier medio, sean estos escritos, correos electrónicos o propuestas verbales. En el mismo sentido, la jurisprudencia nacional ha argüido que el acoso sexual puede incluir situaciones sexuales que generen molestias, proposiciones o presión para actividades sexuales, como así también insistencia para una actividad social dentro o fuera de lugar de trabajo, después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia no es consentida, es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos, siendo de la esencia en la identificación de éstas conductas, la falta de consentimiento, pues ello determinará el límite de lo que la persona en calidad de sobreviviente/persona afectada considera aceptable o no. Por tanto, es principal en la configuración de este tipo de conductas la falta de consentimiento de quien las recibe; el rechazo de la situación es la que determina el límite y su aceptabilidad o no.





Razón por la cual, a efectos de entender configurado un acoso sexual, se considerara lo siguiente:

***“Se entenderá por acoso sexual laboral aquella situación o conducta que se da en el ámbito del trabajo y/o a consecuencia de éste, en que un trabajador, trabajadora o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, actos, gestos o expresiones, comentarios, solicitudes, propuestas, o requerimientos, de carácter sexual no consentidos o aceptados por la persona que los recibe, quien se configura como sobreviviente o persona afectada, y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, teniendo como resultado para las personas sobrevivientes o personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación que amenace o perjudique la situación laboral de las personas sobrevivientes o personas afectadas y sus oportunidades de empleo”.***

## PERSONAS SUJETAS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se puede dar en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares, entre personas del mismo o distinto género, entre personas funcionarias que se conozcan así como entre personas funcionarias desconocidas, o de otras reparticiones o dependencias, y entre quienes tienen o no una relación afectiva, y puede ocurrir tanto en las dependencias del lugar de trabajo como fuera de ellas, independiente de la circunstancia u ocasión en la que las conductas se realizan, es decir, pueden configurarse tanto en el espacio laboral como con ocasión del empleo.

El acoso sexual expresa la desigualdad en la distribución del poder entre las personas, de manera práctica y simbólica, pues se traduce en una manifestación de poder de quien lo detenta, independiente de que detente efectivamente el mismo o sea éste una percepción interna de quien ejerce el acoso, sin embargo, dicho poder no está condicionado exclusivamente a la subordinación o jerarquía laboral entre las personas que trabajan en la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, de manera que si entre quien comete la conducta de acoso y el o la sobreviviente/persona afectada hay una relación o cierto grado de subordinación se entenderá configurado **acoso sexual vertical**, el cual podrá ser ascendente, cuando lo ejerce la persona trabajadora hacia su jefatura, o descendente, cuando sea ejercido por parte de la jefatura al trabajador. Y, de no existir dicha dependencia o faltar dicha subordinación y jerarquía laboral, se entenderá configurado **acoso sexual horizontal**.

En definitiva, cualquier integrante de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social puede ser eventual sobreviviente/persona afectada de acoso sexual o constituirse como acosador o acosadora, independiente de su posición en la estructura o el organigrama dentro de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social.



## CARACTERÍSTICAS DE LA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL

La conducta de acoso sexual, puede coexistir con otros tipos de acoso, no obstante a esto, debe cumplir con cada una de las siguientes características:

- **Conducta de connotación sexual.**

Es decir, son hechos que necesariamente aluden o involucran de manera implícita o explícita una conducta de carácter sexual no deseada.

- **Quién realiza la conducta.**

La conducta puede ser realizada por una o varias personas trabajadoras, indistintamente de su género, de su cargo o grado de jerarquía.

- **Sin mediar consentimiento.**

La falta de consentimiento es un factor determinante y relevante en la configuración del acoso sexual. Este actuar constituye un agravio a la intimidad y dignidad de la persona sobreviviente/persona afectada restringiendo su libertad de decisión. Para entenderse configurada la existencia de consentimiento, éste debe ser explícitamente expresado, por tanto, no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la persona sobreviviente/persona afectada, esto es así porque, en general, en relaciones de desigualdad de poder las personas pueden sentirse coartadas a expresar su incomodidad o molestia.

- **Por cualquier medio que se realice la conducta.**

La acción en contra de la persona sobreviviente/persona afectada puede ser realizada por cualquier medio por parte de la persona acosadora, tanto acercamientos, como contactos físicos, invitaciones impropias o insinuaciones o intimidaciones verbales o de forma escrita, gestos, propuestas, expresiones faciales o corporales, comentarios obscenos, comentarios insinuantes.

- **La conducta afecta el ámbito laboral.**

Frente a la falta de consentimiento por parte de la persona sobreviviente/persona afectada ante la persona acosadora, este último puede afectar la situación laboral de la persona sobreviviente/persona afectada, por medio de amenazas o realizar conductas que afecte su trabajo, en circunstancias que se provoca un ambiente laboral intimidatorio, hostil, incómodo o humillante.



- **Las consecuencias que el acoso sexual laboral genera en la sobreviviente/persona afectada**

Las consecuencias del acoso sexual son múltiples, afectando a la persona sobreviviente/persona afectada en distintos ámbitos como el familiar, social, laboral, entre otros, pudiendo provocar afectaciones biopsicosociales que comprometen su derecho al trabajo, tensionando a la institución en su conjunto, configurando un clima intimidante, incómodo e inseguro tanto para la persona sobreviviente/persona afectada así como para la comunidad laboral.

## PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

El acoso sexual laboral no es necesariamente o exclusivamente una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión de abuso de poder de una persona por sobre otra, se trata de una conducta de carácter sexual no consentida que vulnera a quien la recibe, es intimidante, hostigante o físicamente abusiva.

A su vez, es importante hacer la distinción entre el acoso sexual y la configuración de delitos sexuales tipificados en el Código Penal o leyes penales que los sancionan, ya que si bien estos serán también sancionados en caso de cometerse con ocasión del trabajo, no es necesario cumplir ni acercarse a las descripciones de las conductas delictivas recogidas en los cuerpos legales señalados, para entenderse configurado un acoso sexual laboral, sino que basta que la conducta sea identificable dentro de las que a continuación se describen:

**Comportamiento físico de naturaleza sexual:** *Corresponde a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, sin perjuicio que la realización de conductas de éstas características pudieren ser constitutivas de delito en sede penal.*

**Conducta verbal de naturaleza sexual:** *Incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos o seducciones percibidas como ofensivas e insistentes, comentarios insinuantes u obscenos. Dicho comportamiento asigna a las personas acosadas un papel de objetos sexuales vulnerando y tensionando la vinculación entre trabajadores.*

**Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** *Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o lascivas, silbidos o gestos y/o movimientos que evocan situaciones sexuales.*



### **Promesas de trato preferente o amenazas en la situación laboral**

*Es el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación jerárquica de autoridad y subordinación laboral a través del cual se intenta acceder a la persona sobreviviente/persona afectada para lograr de ésta un comportamiento de connotación sexual; para ello genera expectativas de beneficios tales como un ascenso, un cargo de jefatura, permanencia en el empleo, traslado a otro lugar mejor, situaciones que resulten ventajosas para la persona acosada. Las promesas pueden ser explícitas o expresadas sutilmente. Por ejemplo, que se realicen promesas y ofrecimiento de beneficios laborales, propuestas de aumentos de sueldo o entrega de documentación confidencial, a cambio de favores sexuales, o la amenaza de perjuicios como perder el empleo o no obtener un aumento remuneracional, o mejora laboral, de no acceder a un ofrecimiento sexual.*

**Manifestaciones por medios digitales:** *Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos, a través de cualquier plataforma digital o virtual, con insinuaciones sexuales, comentarios, fotografías con contenido sexual, llamadas telefónicas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual, amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la persona sobreviviente/persona afectada, o que contengan la invitación y/u obligación a ver pornografía.*

Finalmente cualquiera sea la forma de realización de un acoso sexual, las conductas descritas podrán ser constitutivas de conductas inmorales, falta a la probidad e incumplimientos graves de las obligaciones de las y los trabajadores o funcionarias y funcionarios.

## **CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual puede tener consecuencias significativas para sus sobrevivientes/personas afectadas, no solamente respecto a los efectos psíquicos y físicos dañinos que provoca, tales como estrés emocional, trauma, ansiedad, depresión y enfermedades físicas, entre otros, sino además la persona afectada corre el riesgo de perder su trabajo o verse limitada o impedida en el desarrollo de su carrera y de su vida personal.

En consecuencia, el acoso sexual lleva a la frustración, pérdida de autoestima, ausentismo y una merma de la productividad, las personas sobrevivientes/personas afectadas pueden experimentar graves traumas que compromentan su salud integral.

Por otra parte, los efectos negativos del acoso sexual no sólo impactan a la personasobreviviente/persona afectada, sino que también afectan al núcleo cercano, sea en sus vinculaciones familiares y personales, así como sus vinculaciones laborales, quienes no siendo objeto directo del acoso, son testigos o están en conocimiento de los hechos y por lo tanto, están expuestos a una eventual agresión, chantaje o amenaza, al temor de la complicidad, o al ambiente de tensión y de injusticia que interviene en todos los ámbitos de la vida.



## **NORMAS PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL DEL "REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD"**

El acoso sexual es una conducta de carácter ilícito y de alta gravedad, que vulnera los derechos fundamentales de las, les y los trabajadores, constituyendo así una contravención a los compromisos adquiridos por la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social en cuanto al respeto, dignidad e integridad psíquica y física de cada persona, reconociendo así que todas las personas que se desempeñan en esta institución, independiente del vínculo contractual que tengan, tienen derecho a desenvolverse laboralmente en un ambiente saludable, seguro, inclusivo, equitativo, que promueva las buenas relaciones laborales y resguarde los derechos humanos fundamentales.

A objeto de prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual al interior de la institución y sus áreas, se establecen las normas y el procedimiento de investigación, a continuación:

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo en cuanto a su procedimiento de denuncia, investigación y sanción regirá para todas las personas que trabajen en la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, sea que se trate de personal de planta o contrata regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud, por el Código del Trabajo independiente que su contrato sea plazo, o indefinido y a todas aquellas personas contratadas para la prestación de servicios a honorarios.

Asimismo, podrán ser denunciantes aquellas personas que se involucren con la Corporación en el marco de realización de prácticas profesionales o técnicas, programas de pasantías o estudios, u otra forma de vinculación en el contexto de convenio de colaboración vigente.

Es deber de las, les y los trabajadores, denunciar las situaciones, acontecimientos, o en general, hechos que atenten contra la dignidad de las personas.

### **DISTINCIONES DE PROCEDIMIENTO**

Se deben distinguir dos procedimientos, esto en virtud de la relación contractual existente con la persona denunciada. Si la persona denunciada se encuentra regida bajo las normas del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el procedimiento implica la instrucción de un sumario administrativo.

Por su parte, si la persona denunciada se encuentra bajo el régimen laboral del Código del Trabajo, honorarios o convenio de estudios, el procedimiento se realizará mediante una investigación interna.



En ambos casos, el resultado de la investigación será remitido por regla general a quien detentare el cargo de secretario o secretaria general quien decidirá en razón de la propuesta realizada por quien resultare el, la o le trabajador designado a cargo de la investigación interna o sumario administrativo, la sanción de destitución o desvinculación de la, le, el trabajador que haya incurrido en acoso sexual, y la eventual procedencia de otras medidas institucionales.

La excepción a la regla general, se configurará cuando quien resultare denunciado fuere precisamente quien detentare el cargo de secretario o secretaria general, caso en el cual se remitirán los antecedentes denunciados a la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical de la Dirección del Trabajo para que dicho organismo público realice la investigación, sin perjuicio que, en caso de entenderse configurado el acoso sexual, será quien detente el cargo de secretario o secretaria general subrogante quien conforme al mérito de la investigación deberá disponer y aplicar la sanción, sin perjuicio de la decisión a la que pudiere arribar el Directorio.

## **INTERVINIENTES Y CONCEPTOS CLAVES**

**Denunciante:** El, le o la persona denunciante no necesariamente debe ser la presunta sobreviviente afectada, también puede ser cualquier trabajador o trabajadora quien haya observado alguna conducta de acoso sexual y contado con autorización escrita de parte de la persona sobreviviente/persona afectada, para la realización de la denuncia para iniciar la investigación correspondiente.

**Sobreviviente/Persona afectada:** Aquellas personas que, individual o colectivamente, ha sido destinataria o receptora de la conducta de connotación sexual resultando su menoscabo, maltrato o humillación, que amenace o perjudique la situación laboral o afectando sus oportunidades de empleo.

**Denunciada o Denunciado:** Trabajador o trabajadora que realiza la presunta conducta de acoso sexual.

**Testigo:** Podrá ser testigo cualquier persona que posea evidencia, sea por haber presenciado las conductas constitutivas de acoso sexual o por conocer de los hechos denunciados, quienes podrán ser llamados a declarar en la investigación teniendo el deber de colaborar en la misma.

**Encargada de la recepción y gestión de la denuncia:** la denuncia será acogida por las, les y los miembros del Comité de No Discriminación: Género, Derechos Humanos y Participación, al efecto se dispone de la siguiente casilla electrónica [denunciasviolencialaboral@cmvalparaiso.cl](mailto:denunciasviolencialaboral@cmvalparaiso.cl) para que toda persona pueda realizar su denuncia o informar que quiere denunciar en materia de acoso sexual. Adicionalmente, se dispondrá de un buzón digital para el ingreso de denuncias, que se contendrá en la página web de la Corporación.



Quien reciba la denuncia, remitirá al Secretario o Secretaria general para la instrucción de sumario administrativo o de investigación interna según corresponda, garantizando la apertura del procedimiento investigativo. Si el denunciado o denunciada fuere quien detente el cargo de Secretario o Secretaria general se velará por remitir al Área de Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso para el inicio de la investigación.

**Investigadora o Investigador:** Es aquella persona designada por el Secretario o Secretaria General de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, que está a cargo de la investigación interna que se lleva a cabo para estos efectos en la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social. Su función será establecer la existencia de los hechos denunciados, individualizar a las personas involucradas, y notificarles del inicio del procedimiento, velar por la transparencia del proceso, disponer y realizar la toma de declaraciones de las partes involucradas así como de los testigos, y llevar todos los registros de las declaraciones, que son prueba testimonial en la investigación, así como resguardar la prueba documental que pudiera existir en la misma. Elaborará un Informe que contiene la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones en torno a la configuración del acoso sexual, proponiendo la adopción de sanción término de contrato laboral si se entendiera configurado el mismo.

**Fiscal:** Es aquella persona que está a cargo del sumario administrativo instruido por la denuncia de acoso sexual en la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social. Realizará la investigación a través de la toma de declaraciones de las partes involucradas como de testigos, reuniendo prueba documental si la hubiera, y elaborará dictamen que contiene la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones en torno a la configuración del acoso sexual, proponiendo la sanción de destitución si entendiere configurado el mismo.

**Comité de No Discriminación: Género, Derechos Humanos y Participación:** Recibirá la denuncia y a través del miembro o miembra de turno elaborará informe que dará curso a la misma, solicitará al secretario o secretaria general que disponga la apertura de una investigación interna o un sumario administrativo según corresponda, o remitirá al Secretario o Secretaria general subrogante para derivación a la Inspección Provincial del Trabajo, si correspondiere, en virtud de quien resultare la persona denunciada, adicionalmente dicho informe podrá contener propuesta de medidas de resguardo respecto de las y los involucrados.

**Secretario o Secretaria General:** Realizará la designación del fiscal, investigadora o investigador instruyendo la apertura de la investigación, sea por medio de sumario administrativo o investigación interna, además, deberá resolver fundadamente la propuesta de sanción contenida en dictamen o informe de investigación elaborado por la o el fiscal, investigador o investigadora.



## PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Todo trabajador o trabajadora perteneciente a cualquiera de las áreas de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, tiene el derecho a denunciar cualquier acto o conducta de acoso sexual.

Debido a la naturaleza de las funciones que desarrolla esta Corporación, y en consideración de la vinculación directa del ejercicio de algunas de ellas con la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, déjese expresamente establecido que si una persona trabajadora o funcionaria de esta Corporación realiza denuncia que involucra a una persona trabajadora o funcionaria del Municipio, la Corporación en su calidad de empleador, deberá garantizar que la recepción de antecedentes incorporados por medio de la denuncia sean remitidos formalmente a la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, lo que se realizará mediante oficio conductor de Secretaria General, para que dicha institución someta los antecedentes de denuncia a sus procedimientos de responsabilidad administrativa, si correspondiere.

Si las denuncias recibidas fueran en contra de personas que se encuentran realizando en la Corporación prácticas profesionales o técnicas, programas de pasantías o estudios, u otra forma de vinculación en el contexto de convenio de colaboración vigente, se deberá garantizar la recepción de antecedentes y los mismos serán remitidos por medio de oficio de Secretaria General para que la institución respecto de cual son parte someta los antecedentes de denuncia a sus procedimientos de responsabilidad administrativa, si correspondiere.

En sentido contrario, si una persona, cuyo empleador fuera la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, denunciare a una persona trabajadora o funcionaria de esta Corporación, por conductas cometidas en el espacio laboral o con ocasión del empleo, y dichos antecedentes fueren remitidos a esta Corporación Municipal, se seguirán íntegramente los pasos del procedimiento descritos en el presente protocolo.

La Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social garantizará un procedimiento tramitado conforme a las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, regulado en el Capítulo 14 de Investigación, medidas de resguardo y sanción del acoso sexual y las que establecen en el presente protocolo de acción de denuncia de acoso sexual.

Este procedimiento contiene principios rectores, como la reserva o confidencialidad del procedimiento, la protección a la dignidad e integridad de las personas, la incorporación de perspectiva de género interseccional e igualdad de género desde el momento de la recepción de la denuncia, la tramitación de la investigación y el arribo de la sanción, derecho a defensa, celeridad, comunicación, colaboración y probidad administrativa, prohibición de represalias y garantía de indemnidad, imparcialidad, compromiso con evitar la victimización secundaria y/o revictimización, e intervención en crisis y acompañamiento psicológico.





Cualquier miembro de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social y de sus áreas, sobreviviente/persona afectada de acoso sexual o testigo de acoso sexual, podrá realizar una denuncia, la que será recibida y conducida de la siguiente forma:

La persona denunciante deberá hacer llegar su denuncia por medio de la casilla electrónica dispuesta al efecto [denunciasviolencialaboral@cmvalparaiso.cl](mailto:denunciasviolencialaboral@cmvalparaiso.cl) o a través del buzón digital dispuesto en la página web de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social [www.cmvalparaiso.cl](http://www.cmvalparaiso.cl) En ambos casos, la denuncia debe contener lo siguiente:

- Individualización de la persona sobreviviente/persona afectada, señalando el cargo que desempeña.
- Individualización de la persona que denuncia, señalando el cargo que desempeña.
- Individualización de la persona denunciada, señalando además el cargo que desempeña.
- Breve relato de los hechos que permitan identificar la materia de la denuncia.
  
- La denuncia podrá contener:
- Se sugiere informar sobre eventuales testigos de los hechos.
- Indicación de la relación de subordinación o dependencia de la persona sobreviviente/persona afectada con la, le o el presunto acosador, o bien la relación de trabajo que medie entre ambos.
- La narración con antecedentes y documentos o medios de prueba que fundamenten la denuncia, si los hubiere.

La denuncia se deberá hacer utilizando los medios de comunicación dispuestos al efecto por el empleador, entiéndase:

- a) Denuncia dirigida a los medios de comunicación establecidos al efecto, mail [denunciasviolencialaboral@cmvalparaiso.cl](mailto:denunciasviolencialaboral@cmvalparaiso.cl) y buzón digital.
  
- b) Denuncia dirigida a la persona que ejerce un cargo de jefatura o de dirección.

En caso de no optar por las vías dispuestas en la letra a), la persona denunciante podrá denunciar por escrito directamente a su propia jefatura, ahora bien, si la conducta denunciada fuere cometida precisamente por quien fuere la jefatura de la persona sobreviviente/persona afectada, la persona denunciante podrá realizar la denuncia a quien detente el cargo de director o directora de la dirección de personas o jefe de personal de la administración central, también, se podrá denunciar a cualquier otra persona que ocupare un cargo de jefatura o dirección en la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, independiente de la unidad o repartición en que sea director, directora o jefatura.

Se entenderá cargo de jefatura o dirección; secretario o secretaria general, directoras, directores y jefes de administración central, salud y cementerios, así como, directoras,



directores y jefaturas directas de CESFAM, quienes, en virtud de la responsabilidad de su cargo, una vez recibida la denuncia tendrán la obligación de remitir a los medios de comunicación establecidos en la letra a).

En caso de que la persona denunciante expresara verbalmente la denuncia ante alguna de las instancias directivas mencionadas previamente, la persona receptora de la misma tendrá la obligación de orientar y colaborar en el desarrollo de la denuncia por escrito.

c) Denuncia dirigida a la Inspección Provincial del Trabajo

La denuncia podrá ser presentada directamente ante la Inspección Provincial del Trabajo por la persona denunciante, caso en el cual, será dicho organismo público quien realice la investigación, entregando lineamientos a la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social para tomar las medidas precautorias de resguardo que sean necesarias en cada caso.

Para todo efecto, y con el objeto de facilitar la información requerida para dar inicio a una denuncia de acoso sexual, se dispondrá de un formulario de denuncia el que estará disponible en la página web de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social [www.cmvalparaiso.cl](http://www.cmvalparaiso.cl)

**Procedimiento a seguir en caso que la denuncia fuese efectuada al interior de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social:**

Las personas que intervienen en este proceso deberán hacer buen uso del correo electrónico dispuesto al efecto y el Comité de No Discriminación: Género, Derechos Humanos y Participación gestionará de forma adecuada la recepción de la denuncia protegiendo los principios establecidos en el presente protocolo, velando en todo momento por la confidencialidad de la denuncia.

Si quien recibiere la denuncia fuere una de las personas descritas en la letra b) precedente, es decir, quien posea un cargo de jefatura o Dirección, deberá remitir la denuncia dentro del mismo día hábil o hasta el día hábil siguiente desde que tome conocimiento, por la vía dispuesta al efecto, es decir, por medio de correo electrónico [denunciasviolencialaboral@cmvalparaiso.cl](mailto:denunciasviolencialaboral@cmvalparaiso.cl) o al buzón dispuesto al efecto.

Recepcionada la denuncia por el Comité No Discriminación: Género, Derechos Humanos y Participación, la, le o el integrante de turno elaborará un informe que podrá contener, además de la denuncia, una propuesta de las medidas necesarias de resguardo respecto de las, les y los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada laboral, cambio de puesto o función, traslado de la



persona denunciada o de la persona sobreviviente/persona afectada hasta que se resuelva la investigación con preferencia de opción de la persona sobreviviente/afectada,, prohibición de acercamiento y de hablar a la persona sobreviviente/persona afectada considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, o cualquier otra que considere el Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad del empleador, a su vez quien fuere Secretario o Secretaria general procederá a la designación de una investigadora o investigador, o bien, si correspondiere, a la designación de el o la fiscal, a quien remitirá el mencionado informe, pudiendo a su vez, ésta última o último, proponer la misma u otras medidas de seguridad, por lo que la persona que detente el cargo de secretaria o secretario general en su calidad de empleador, adoptará la o las medidas de resguardo propuestas.

Desde realizada la denuncia se pondrá a disposición un acompañamiento de carácter psicológico y/o psicosocial al trabajador o trabajadora que resulte afectado o afectada y/o en calidad de sobreviviente/persona afectada del acoso sexual. Este proceso de acompañamiento contempla la orientación, derivación y seguimiento de quien califique como persona sobreviviente/persona afectada de acoso sexual, incluyendo la gestión de redes de atención psicosocial en casos de derivaciones a terceros profesionales, las cuales se garantizarán por medio de la suscripción de convenios de colaboración entre la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social y las distintas organizaciones y/o instituciones que puedan proveer dicho acompañamiento.

### **Inicio de la investigación interna o sumario administrativo:**

El Secretario o Secretaria General por medio de una resolución o resolución sumaria, según corresponda, designará a la investigadora o investigador responsable de la investigación interna, o en su defecto, el o la fiscal a cargo del sumario administrativo.

Tratándose de trabajadores o trabajadoras que se encuentran regidos por el Estatuto de Atención Primaria, se deberá instruir un sumario administrativo en cuyo caso la investigación no podrá exceder más allá de veinte días hábiles, sin perjuicio de ampliación de plazo conforme lo dispuesto en la Ley N° 18.883.

Tratándose de las personas que no se encuentran regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud, serán parte de una investigación interna, la que deberá concluir en el plazo de 30 días corridos, salvo que la propia persona sobreviviente/persona afectada denunciare directamente en la Inspección Provincial del Trabajo, o que la denuncia identifique como denunciado a quien detente el cargo de secretario o secretaria general, caso en el cual será el Área de Inspección Provincial del Trabajo quien realice la investigación, si aplicare.



Las personas a cargo de la investigación se deberán inhabilitar en los siguientes casos:

- Tener la calidad de denunciante y/o denunciado en el procedimiento investigativo.
- Tener relación de parentesco, de amistad íntima o enemistad manifiesta con la presunta persona sobreviviente/persona afectada o con la presunta persona denunciada.
- Tener relación de subordinación directa con la persona sobreviviente/persona afectada o persona denunciada.

La, le o el fiscal e investigadora o investigador deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que la, le o el funcionario que aparezca involucrado en los hechos. Si no fuera posible aplicar esta norma, bastará que no exista relación de dependencia directa.

En caso de incurrir en alguna de las causales de inhabilidad descritas, la, le o el investigador o fiscal deberá informar tal situación por escrito al secretario o secretaria general, inmediatamente realizada su designación en el cargo, para que el secretario o secretaria general vuelva a realizar nueva resolución designando a un nuevo investigador, investigadora o fiscal a cargo de la investigación o sumario administrativo.

El investigador, investigadora o fiscal deberá dentro del plazo de 02 días hábiles siguientes a la designación, notificar personalmente a las partes dando cuenta del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual.

Investigadores y fiscales gozarán de amplias facultades para realizar la investigación y las, les y los miembros de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite para el correcto desempeño de la misma.

La persona a cargo de la investigación podrá instruir a las jefaturas o cargos directivos que corresponda, las medidas necesarias de resguardo respecto de las, les y los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada laboral, cambio de puesto o función, o permiso con goce de remuneraciones a alguna o ambas partes, traslado de la persona denunciada o de la persona sobreviviente/persona afectada hasta que se resuelva la investigación, debiendo preferentemente optarse por disponer el traslado de la persona señalada como denunciada, o denunciado, prohibición de acercamiento y de hablar a la persona denunciante, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

## **Cierre de la Investigación:**

Una vez concluido el período de investigación interna, deberá dentro del plazo de 25 días corridos, hacer entrega material del informe y del expediente de investigación al Secretario o Secretaria general, esto con el objeto que tome conocimiento de las diligencias y pruebas que obren en la investigación, así como de las conclusiones de la misma, para posteriormente remitir



el informe a la Inspección Provincial del Trabajo, en el plazo máximo de 30 días corridos de iniciada la investigación.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, las personas en calidad de testigos que declararon, la prueba rendida, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó la, le o el investigadora o investigador, las medidas de resguardo, si hubieren, y la propuesta de sanción de despido y/o desvinculación laboral en caso de entenderse configurado el acoso sexual.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección Provincial del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella investigación practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el o la persona sobreviviente/persona afectada, el denunciado o la denunciada.

#### **Valor probatorio:**

Para arribar a una conclusión en este tipo de procedimientos, el valor probatorio será acumulativo e indiciario, es decir, no se requerirá plena prueba de las vulneraciones denunciadas, sino que constituirá prueba suficiente la acreditación de indicios y su análisis y ponderación conjunta para sustentar la configuración del acoso sexual bastando la certeza de una sospecha razonable, sin que ello signifique invertir la carga probatoria.

#### **Aplicación de eventual sanción:**

Si la investigación interna concluye que se configuró el acoso sexual laboral deberá proponerse la sanción de despido y/o desvinculación del trabajador y la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social deberá aplicar la sanción dentro de un plazo de 15 días corridos de terminada la investigación interna que haya realizado o bien, si fuere el caso, desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección Provincial del Trabajo.

En el caso que el sumario administrativo concluya que se configuró acoso sexual laboral, la resolución sumaria que pone fin al sumario dispondrá la sanción de destitución.

Si la conclusión de la investigación interna o sumario administrativo arroja la no configuración del acoso sexual, el secretario o secretaria general podrá absolver a la, le o el investigado, en cambio, si se entendiere configurado el acoso sexual, deberá disponer la destitución, desvinculación y/o despido de la, le o el investigado, o bien, si el secretario o la secretaria general no estuviere conforme con la investigación realizada, podrá instruir el completar la investigación, estableciendo fundadamente los puntos de prueba; si recibida la nueva conclusión ampliada de la investigación, en criterio de la investigadora, investigador o fiscal se mantuviere la configuración de acoso sexual, el secretario o la secretaria general deberá disponer y aplicar la sanción de despido o destitución o desestimar fundadamente la propuesta de el o la fiscal, investigadora o investigador.



## **Cambio de procedimiento**

Si de los hechos investigados no se identificare la realización de conductas vulneratorias de la esfera de la sexualidad de la persona afectada, por cualquier medio, y por tanto, no se configurare requerimiento de carácter sexual no consentidos, el investigador o la investigadora deberá solicitar al Secretario o Secretaria General que formalice y reconozca el cambio de procedimiento, pasando del procedimiento de acoso sexual, al procedimiento de maltrato y/o acoso laboral, debiendo culminarse el proceso conforme a dicho protocolo.

Asimismo, si iniciado un procedimiento conforme el protocolo de maltrato y acoso laboral, de los hechos investigados se identificare la realización de conductas, no consentidas, vulneratorias de la esfera de la sexualidad de la persona afectada, el investigador o la investigadora deberá solicitar al Secretario o Secretaria General que formalice y reconozca el cambio de procedimiento, debiendo culminarse la investigación conforme a lo dispuesto en el presente protocolo de acoso sexual.

## **Plazos de prescripción**

No existe plazo de prescripción para realizar la denuncia por acoso sexual laboral.

La acción disciplinaria de las personas sujetas al Estatuto de Atención Primaria de Salud, prescribirá en cuatro años contados desde el día en que ésta hubiere cometido el acoso sexual laboral. La prescripción de la acción disciplinaria se interrumpe, perdiéndose el tiempo transcurrido, si la persona incurriere nuevamente en falta administrativa, y se suspende desde que se formulen cargos en el sumario o investigación sumaria respectiva.

Respecto a las demás personas, su responsabilidad prescribirá en 5 años, de acuerdo a las normas generales de prescripción del Código Civil.

En casos de abuso sexual laboral no aplicará la construcción doctrinal de “perdón de la causal” o “condonación de la falta” por parte del empleador

Los antecedentes disciplinarios que estén prescritos al momento de la denuncia, quedarán resguardados en caso que existan con posterioridad una denuncia perseguible de responsabilidad disciplinaria.



## INTERVENCIÓN EN CRISIS Y ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO

Ante la existencia de acoso sexual, las consecuencias personales y sociales de las personas sobrevivientes/personas afectadas son significativas en el aspecto psíquico, físico y emocional, pudiendo derivar en estrés, ansiedad, depresión, u otras afectaciones a la salud integral, adicionalmente, en cuanto a su desarrollo profesional y laboral, este ámbito es afectado sintiendo que su trabajo se encuentra en riesgo, tensionándose o vulnerándose la autoapreciación laboral y la autovaloración limitando o impidiendo el desarrollo personal y profesional. Se puede concluir que el acoso sexual genera en la persona sobreviviente/persona afectada frustración, baja autoestima, baja productividad, abstracción social, nerviosismo, reacciones físicas, etcétera.

La Corporación Municipal adoptará medidas de intervención en crisis y acompañamiento:

1. Para mitigar las consecuencias señaladas, la Corporación Municipal de Valparaíso, apoyará a la persona sobreviviente/persona afectada de acoso sexual desde la generación de un acompañamiento y derivación de carácter psicológico y/o psicosocial, el cual comenzará desde recibida la denuncia y se prorrogará a través de un seguimiento posterior al término del procedimiento, sea que se aplique sanción entendiéndose configurado el acoso sexual, o sea que se sobresea el mismo. En este sentido, la Corporación Municipal de Valparaíso deberá velar por brindar al trabajador o trabajadora un acompañamiento hasta por tres meses posteriores a la resolución que dé término al procedimiento, con el objetivo de asegurar un ambiente laboral óptimo. La Dirección de gestión de personas, a través de la unidad de Clima Laboral o la unidad que correspondiera según organigrama de la Corporación Municipal del Valparaíso, deberá velar por la gestión de derivación y seguimiento.
2. Causal especial de apelación de calificación: En caso que las, les y los involucrados en una investigación de acoso sexual pertenecieran al área de salud y estuvieran sujetos al Estatuto de Atención Primaria de Salud, en virtud del cual proceda el sistema de calificación, tendrá derecho a deducir apelación de su calificación si el proceso de denuncia, de investigación o sus repercusiones fueron motivo de no alcanzar el rendimiento óptimo en los items mal evaluados, causal a la que podrá ampararse fundadamente la funcionaria o el funcionario, durante el periodo inmediatamente posterior a ocurrido el inicio de investigación.



3. Si de los antecedentes investigativos se resolviera la configuración del acoso sexual, se declarará a la persona denunciada e investigada como acosadora o acosador sexual laboral, aplicando la sanción más gravosa, esto es, la destitución y/o desvinculación, poniendo término al vínculo laboral. La determinación de esta sanción como única sanción pretende colaborar de alguna manera en mitigar el dolor, sufrimiento, y/o malestar de la persona sobreviviente/persona afectada, y de esta forma restablecer su dignidad a través de la determinación de lo sucedido, privando la, le o el trabajador acosador de su fuente de trabajo, garantizando además que ningún otro trabajador ni ninguna otra trabajadora estará expuesta a la configuración del acoso sexual por parte de la persona agresora.
4. En todo caso, deberá darse término al procedimiento de investigación de acoso sexual, incluso si en la práctica la eventual aplicación de destitución y/o desvinculación no pudiere aplicarse por no pertenecer la, le o el trabajador a quien se le imputa el acoso a la Corporación Municipal de Valparaíso.

Para estos efectos se vincularán colaborativamente el Comité de No Discriminación: Género, Derechos Humanos y Participación, la Dirección y/o Unidad de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social de Valparaíso que corresponda según funcionamiento interno de la misma.

**Comité de No Discriminación, Género, Derechos Humanos y Participación.-**