

Protocolo para la prevención de violencia laboral

Fuenzalida Propiedades

2024

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS	4
ALCANCE.....	4
CONOCIMIENTO	4
MARCO LEGAL Y NORMATIVO	5
DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL	6
Ley N°21.643 2. Nuevas definiciones	10
• Acoso Sexual: el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.....	10
• Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tnga 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.	10
• Violencia en el trabajo: es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.	10
PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA LABORAL	10
DEFINICIONES	10
CRITERIOS PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS:	12
Denuncia:	12
• Tanto ante la empresa, establecimiento o servicio como ante la Inspección del Trabajo.	12
• Puede ser en forma verbal o por escrito. Si se presenta en forma verbal, deberá levantarse un	12
acta, que deberá firmar la persona denunciante a quien se le entregará una copia. Si la denuncia es	12
• El empleador deberá adoptar las medidas de resguardo respecto de los involucrados,	12
considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad del denunciante y las	12

condiciones de trabajo.....	12
• Medidas de Resguardo: separación de espacios físicos; redistribución del tiempo de jornada;.....	12
atención psicológica temprana al denunciante, entre otros.....	12
• Si la denuncia la recibe la Inspección del Trabajo, ésta podrá solicitar la adopción de estas	12
medidas de resguardo.....	12
ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO	14
ETAPA I: ORIENTACIÓN.....	15
ETAPA II: RECEPCIÓN DE DENUNCIA.....	15
ETAPA III: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.....	16
ETAPA IV: CONCLUSIÓN INVESTIGACIÓN: SANCIONES / MEDIDAS DISCIPLINARIAS.	16
ETAPA V: MEDIDAS REPARATORIAS.....	16
Anexo I FORMATO ACTA DE DENUNCIA.....	17
Anexo II	20
FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.....	20

INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo para la Prevención de Violencia Laboral establece los procedimientos referidos a la **denuncia de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual, como cualquier otra manifestación de violencia laboral** de la cual pudiera ser víctima un/a funcionario/a de Fuenzalida Propiedades o en cualquiera de las franquicias de la marca.

Para dicho efecto, se definen en este Protocolo lineamientos a seguir respecto a la **recepción, tratamiento e investigación de denuncias**, como recomendaciones para trabajar en la **prevención del acoso laboral y sexual** contemplando medidas a aplicar en bien del **acompañamiento** y la **recuperación de las personas o equipos** que han sido afectadas por situaciones de este tipo.

OBJETIVOS

El objetivo principal de este protocolo es promover para los/as funcionarios/as un ambiente laboral saludable, de mutuo respeto y no discriminación, que propenda mejorar los niveles de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social, propiciando el crecimiento de la productividad y que se favorezca entregar un mejor servicio a la ciudadanía.

ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñen en *Fuenzalida Propiedades o en cualquiera de las franquicias de la marca*, incluyendo personal de planta, contrata, suplencia y honorarios, como también a toda persona que se vincule con Fuenzalida Propiedades o de cualquiera de las franquicias de la marca, ya sean colaboradores/as externos, estudiantes en práctica, entre otros.

CONOCIMIENTO

El Protocolo para la prevención de violencia laboral una vez publicado deberá estar disponible a público conocimiento de todas las personas que se desempeñen en Fuenzalida Propiedades o en cualquiera de las franquicias de la marca, además se deberá realizar su difusión por los canales correspondientes, en especial el procedimiento para denuncias de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual.

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- a) La Constitución Política de la República de Chile¹, que asegura a todas las personas, en su Capítulo Tercero: De los derechos y deberes constitucionales, el **Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona**, La **igualdad ante la ley**, que prohíbe a la ley y a toda autoridad, el establecer diferencias arbitrarias; La **igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos**, que prohíbe a toda autoridad o individuo el impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida, y prohíbe además ser juzgado por comisiones especiales, como también prohíbe a la ley el establecer penas sin que la conducta que sanciona esté expresamente descrita en ella; **El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia** que prohíbe causar injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, a través de un medio de comunicación social y que consistiere en la imputación de un hecho o acto falso; y el **Derecho a la libertad personal y a la seguridad individual**.
- b) El Código del trabajo, que en su artículo 1°, según la **Ley Nº 20.005**, define el **acoso sexual** como *el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*. Y el artículo 2°, que según la **Ley Nº 20.607**, define **acoso laboral** como *un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*.
- c) **Ley Nº 21.643** Esta norma modifica diversas disposiciones del Código del Trabajo en relación con la prevención, investigación y nación del acoso laboral y del acoso sexual, a la vez que agrega a la “violencia en el trabajo” dentro de este tipo de conductas sancionables en el contexto laboral.

¹ Constitución Política de la República de Chile, Capítulo III, Artículo 19, numerales 1 al 4 y 7.

DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL

Violencia Laboral²: Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas a la **violencia laboral de tipo 3, es decir donde existe algún tipo de implicación laboral entre el agresor o agresora y su víctima: familiar, colegas o jefes**, donde pueden también distinguirse muchos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato, acoso laboral y acoso sexual, entre otros. La violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa:

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas y uno o varios victimarios.
- Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía: es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra/s por antigüedad, más confianza con la jefatura, etcétera.
- Pueden darse de dentro de Fuenzalida Propiedades o en cualquiera de las franquicias de la marca o fuera de ésta, por ejemplo entre funcionarios/as internos y externos, o entre funcionarios/as internos y usuarios.
- Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

Dentro de Fuenzalida Propiedades o de cualquiera de las franquicias de la marca, la violencia laboral puede presentarse básicamente en tres sentidos:

- **Vertical descendente:** desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- **Vertical ascendente:** desde los subordinados/as hacia la jefatura. Suelen ser grupos confabulados para hostigar a la jefatura.
- **Horizontal:** entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar.

Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de maltrato o acoso en primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o psíquica de la/s víctima/s y cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera funcionaria.

² *Documento extraído íntegramente del cuadernillo: Manual de procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, páginas 7 a 12, Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado.*

Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, debemos distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada.

No constituyen situaciones de violencia laboral:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas.
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente

Maltrato Laboral: Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Dentro de las principales características de este tipo de maltrato, se encuentran que:

- La conducta es **generalizada**, no existe una víctima sino que el maltrato es para todos por igual.
- La conducta es **evidente**, no se oculta sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar.
- **No existe un objetivo** específico como desgastar a la víctima.
- La agresión es **esporádica**, depende del estado de ánimo del maltratador.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que **degrada** a quienes lo sufren.

Acoso Laboral³: Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Dentro de las principales características del acoso laboral, se encuentran que:

- La conducta es **selectiva**, se orienta específicamente a uno o más trabajadores.
- La acción es **silenciosa**, busca pasar inadvertida.
- **Su objetivo es desgastar** a la/s víctima/s.
- El hostigamiento es **reiterado** en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que **degrada** a quienes lo sufren.

³ *Inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo, modificado por la ley Nº 20.607*

Las conductas de acoso laboral pueden ser al menos de dos tipos: aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo⁴.

Ejemplos de conductas de acoso laboral:

Objetivo del acoso	Ejemplo de conductas
Disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas. - Amenazar de manera continuada a la víctima. - Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros. - Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia. - Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la víctima. - Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte. - Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones. - Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
Obstaculizar el desempeño en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir. - Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo. - Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo. - Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada. - Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales. - Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

⁴ Piñuel, I. (2005) *Mobbing: Manual de autoayuda. Afronete el acoso psicológico en el trabajo. Págs. 27-29.*

Acoso Sexual⁵: El que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas⁶:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

⁵ Ley N° 20.005

⁶ Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (2006). Pág. 20.

Ley N°21.643 2. Nuevas definiciones

- Acoso Sexual: el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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.
- Violencia en el trabajo: es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- Actos de discriminación: distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, relación, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA LABORAL

DEFINICIONES

Definición de conceptos y actores claves para todos los efectos en que aplique el protocolo:

- **Denunciante:** persona que realiza una denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- **Víctima:** persona quien sufre o es objeto de acciones de violencia laboral.
- **Denunciado/a:** persona a quien se indica ha realizado acciones presuntamente constitutivas de violencia laboral.
- **Denuncia:** documento a través del cual se expone de forma escrita una situación de maltrato, acoso laboral y/o sexual, como otras constitutivas de violencia laboral.

Definición de principios que rigen el protocolo, según orientaciones entregadas por la Dirección del Servicio Civil (2018):

- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Probidad Administrativa
- Celeridad
- Responsabilidad
- perspectiva de género

Definición de funciones, tareas y responsabilidades del Área/persona encargada.

Los encargados responsables del cumplimiento del procedimiento de denuncias y de las acciones de prevención de violencia laboral en el marco del protocolo definido y/o la implementación de medidas que propicien un ambiente laboral saludable serán conjuntamente el abogado, don Francisco Brinkmann y el jefe de recursos humanos, don Alberto Inostroza.

Dichos encargados deberán velar por el cumplimiento de los siguientes puntos:

- Toda la información relacionada a la denuncia y su posterior proceso debe ser almacenada tanto física como digitalmente.
- La disposición de **instrumentos adecuados, y canales de información** para los/as funcionarios/as, que permitan el correcto cumplimiento de este Protocolo.
- Impulsar el **desarrollo, aplicación y difusión de los procedimientos** de denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual, además de **elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento** del maltrato, acoso laboral y sexual.
- **Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto** a la dignidad de las personas, considerando al menos acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

CRITERIOS PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS:

Denuncia:

- Tanto ante la empresa, establecimiento o servicio como ante la Inspección del Trabajo.
- Puede ser en forma verbal o por escrito. Si se presenta en forma verbal, deberá levantarse un acta, que deberá firmar la persona denunciante a quien se le entregará una copia. Si la denuncia es presentada por escrito vía carta, debe ser dirigida a la persona/área encargada y/o a el/la receptor/a de denuncias establecido, quien deberá dar correcto cumplimiento al registro de la recepción y brinde orientación al denunciante en caso de ser oportuno.
- **El empleador deberá adoptar las medidas de resguardo respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad del denunciante y las condiciones de trabajo.**
- **Medidas de Resguardo: separación de espacios físicos; redistribución del tiempo de jornada;**
atención psicológica temprana al denunciante, entre otros.
- **Si la denuncia la recibe la Inspección del Trabajo, ésta podrá solicitar la adopción de estas medidas de resguardo.**

Para la recepción de denuncias, se designó a don Francisco Brinkmann y a don Alberto Inostroza como receptores de denuncias establecidos, pudiendo cualquiera de ellos o de manera conjunta gestionar la denuncia respectiva de acuerdo a los términos señalados en el presente protocolo. En este caso se recomienda un rol meramente de receptor, quien debe realizar el correcto registro y entrega de un comprobante de recepción a quien realiza la denuncia, para luego derivar la carta a la autoridad competente.

complementándose con el procedimiento de éste protocolo, la denuncia deberá contener:

1. firma del/la denunciante.
2. La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
 - a. **Identificación y domicilio** del denunciante.
 - b. **Narración** circunstanciada de los hechos.
 - c. La **individualización** de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren **presenciado** o que tuvieron noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
 - d. Acompañar o mencionar los **antecedentes y documentos** que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

3. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.

4. Las denuncias se deben entregar a el/la Receptor de denuncias o en su defecto a la persona/área responsable, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter **confidencial** del contenido.

5. La denuncia debe estar dirigida a La Máxima Autoridad de Fuenzalida Propiedades o en cualquiera de las franquicias de la marca, autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente, en caso de dar por acogida la denuncia.

6. El/la receptor/a de la denuncia deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar al denunciante un **comprobante de recepción**, timbrado y fechado.

Es pertinente considerar *la protección del denunciante de buena fe*⁷, que establece que los funcionarios que presenten una denuncia tienen los siguientes derechos:

- No pueden ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario incoado a partir de la citada denuncia.
- No pueden ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el mismo lapso de tiempo.
- No pueden ser precalificados si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo periodo.
- Pueden solicitar que su identidad, o los datos que permitan determinarla, quede bajo reserva.

Además, debe considerarse que en caso de que la denuncia no tenga fundamento y se constate su **falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado**, se considerará que el denunciante ha contravenido el principio de probidad administrativa de manera grave, pudiendo proceder al respecto la **medida disciplinaria de destitución**.

⁷ Ley N° 20.205, de 2007

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

ETAPAS	RESPONSABLES	CONSIDERACIONES
ORIENTACIÓN	Área/Persona encargada	La orientación debe ser brindada a toda persona que lo solicite, presente o no una denuncia.
RECEPCIÓN DE DENUNCIA	Receptor/a de denuncias	Se debe registrar asegurando resguardo del anonimato y confidencialidad.
CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO	Área/Persona encargada	Se sugiere contar con información de derivación por otro tipo de consultas o requerir formar una red de apoyo.
INVESTIGACIÓN	Fiscalía	La investigación se debe realizar según lo establecido para investigación sumaria o sumario administrativo
MEDIDAS PRECAUTORIAS / SEGUIMIENTO	Fiscalía / Área encargada	Se sugiere separar en funciones a denunciante y denunciado/a mientras dure la investigación.
RESOLUCIÓN DENUNCIA	Fiscalía	La resolución de la investigación
SANCIONES / MEDIDAS DISCIPLINARIAS	Máxima Autoridad de la Institución	Se deben aplicar medidas disciplinarias correspondientes.
MEDIDAS REPARATORIAS	Área/persona encargada	Se sugiere realizar medidas reparatorias hacia la persona, equipos y/o la institución.

ETAPA I: ORIENTACIÓN.

La orientación es una etapa previa a la denuncia, esta debe ser brindada a todo/a funcionario/a o persona que se desempeñe en Fuenzalida Propiedades o de cualquiera de las franquicias de la marca que recurra al área o persona encargada en búsqueda de asesoría respecto a violencia laboral, sea o no esta presunta víctima de una situación de violencia laboral y sin necesidad de entregar un relato personal al respecto.

Es importante considerar que el espacio donde se entregue esta orientación brinde las condiciones necesarias de resguardo a la confidencialidad, seguridad y respeto de la persona que consulta. De la misma manera, será relevante considerar la posibilidad de brindar contención emocional en caso que se requiera, como también información de otras áreas o instituciones con las que pueda conformar una red de apoyo en caso de necesitarlo.

ETAPA II: RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

Inicio y desarrollo de la Investigación:

- Si la denuncia es presentada en la empresa, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo.
- Preferentemente deberá realizarla un trabajador que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- Debe concluirse en un plazo de 30 días.
- **Si se opta por una investigación interna:**
 - deberá constar por escrito;
 - ser llevada en estricta reserva;
 - debe garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
- Una vez finalizada, debe ser remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

ETAPA III: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.

Posterior a la recepción de la denuncia y durante se determine la instrucción del proceso administrativo para la investigación de esta, es importante se considere que el/la denunciante puede requerir un seguimiento por la posibilidad de que se reiteren los actos que denuncia en el corto plazo, como brindar la posibilidad de buscar contención o acompañamiento en caso de que lo requiera.

ETAPA IV: CONCLUSIÓN INVESTIGACIÓN: SANCIONES / MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

Conclusiones de la Investigación

- De acuerdo al mérito de la investigación, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de 15 días desde su recepción.
- Las medidas deberán informarse tanto al denunciado como al denunciante.
- Procederá el despido por las causales acoso laboral o acoso sexual, debiendo en el primero de los casos evaluarse la gravedad de los hechos investigados.
- De acreditarse las conductas denunciadas, la empresa deberá informar al denunciante de los canales de denuncias existentes respecto de eventuales delitos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

ETAPA V: MEDIDAS REPARATORIAS.

Junto a la resolución final de la denuncia pueden ser instruidas medidas reparatorias hacia la persona o equipos de trabajo que se considere afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

Anexo I FORMATO ACTA DE DENUNCIA

CONFIDENCIAL	<i>Logo institución</i>
ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O MALTRATO LABORAL.	

DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE			
Nombres y apellidos		Fecha de denuncia	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto		Unidad/Servicio/Área	
DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
Nombres y apellidos		Cargo	
Rut		Unidad/Servicio/Área	

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	SÍ __	NO __
---	-------	-------

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro

Nombre:		Cargo:	
Rut:		Unidad/Servicio/Área	

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Otra situación de Violencia Laboral		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área/unidad/servicio.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área/unidad/servicio.		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		

COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO		
Nombre	Cargo	Área/unidad/servicio

Anexo II

FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

**COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA**
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO_____
NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ___/___/___

(Fecha de entrega de denuncia)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A**COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA**
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO_____
NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ___/___/___

(Fecha de entrega de denuncia)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

Datos de quien denuncia:

RUT: _____ Teléfono: _____ Email: _____

Dirección: _____, Comuna _____