

**POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL
DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN DE MENORES,
CONTRA EL MALTRATO, EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

2025

1. INTRODUCCIÓN

Esta actualización de política y procedimiento se produce en el marco de la entrada en vigencia de la Ley 21.643, que busca fortalecer los ambientes laborales, sancionando cualquier tipo de violencia dentro de las organizaciones, ya sea en forma de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Esta ley aborda especialmente dos conceptos, perfeccionándolos e incorporando modificaciones orientadas a la ampliación de derechos y deberes de los trabajadores dentro del espacio laboral.

En primer lugar, hablamos del acoso laboral, concepto que fue modificado, excluyendo como uno de los requisitos la reiteración o sistematicidad de las conductas para ser consideradas como tal.

La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto, a través de esta política y procedimiento, se compromete a crear un lugar seguro y respetuoso para todos sus trabajadores , así como para aquellos que prestan servicios dentro de nuestros espacios de trabajo.

2. POLÍTICA CORPORATIVA SOBRE LEY N° 21.643 SOBRE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto, en su esfuerzo continuo por promover un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, se compromete a implementar y cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley 21.643. Este compromiso refleja nuestros valores fundamentales de calidad humana, integridad, innovación, compromiso con el trabajo y la comunidad, trabajo en equipo, respeto a la comunidad y colaboradores, la protección a la vida y el trabajo con responsabilidad, hacia todos nuestros colaboradores y contratistas.

Compromiso con un Ambiente Laboral Libre de Acoso

Nos comprometemos a propiciar un entorno de trabajo libre de acoso laboral y sexual, donde todos los trabajadores puedan desempeñar sus funciones con seguridad y dignidad, buscando erradicar todo tipo de discriminación, y fortaleciendo los puntos de encuentro.

I. Prevención y Sensibilización

Desarrollaremos e implementaremos programas de capacitación y sensibilización periódicos para todos los miembros de la Corporación, enfocados en:

- Reconocer y prevenir el acoso laboral y sexual.
- Conocer los procedimientos de denuncia y los derechos de las víctimas.
- Potenciar los liderazgos, con el propósito de fortalecer los procesos y propender a generar climas laborales saludables en cada centro de trabajo.

II. Establecimiento de Protocolos de Denuncia

Reforzaremos la difusión de los canales de denuncia, accesibles y confidenciales, para que los funcionarios puedan reportar cualquier incidente de acoso laboral o sexual, resguardando:

- Confidencialidad y protección de los denunciantes y testigos.
- Procesos de investigación justos e imparciales.

III. Protección y Apoyo a las víctimas

Ofreceremos medidas de protección y apoyo integral a las víctimas de acoso, en caso de ser necesario coordinando asistencia psicológica a través de la Mutualidad.

También, se implementarán medidas de resguardo temporales, entregando seguridad y bienestar a los denunciantes durante el proceso de investigación, como también de la protección de los testigos que intervengan en cada proceso, respecto de su identidad.

IV. Sanciones y Consecuencias

Una vez finalizada la investigación o sumario, adoptaremos medidas disciplinarias adecuadas contra aquellos que incumplan nuestras políticas de acoso, que pueden incluir acciones como:

- Modificaciones de los puestos de trabajo, cuando las circunstancias lo permitan.
- Amonestaciones verbales y/o escritas.
- Término de la relación laboral, en casos justificados de acuerdo a los resultados de la investigación o sumario.

Asimismo, en caso de comprobarse la falsedad de la denuncia, también se podrán contemplar las sanciones mencionadas en el párrafo anterior para el denunciante.

V. Revisión y Mejora Continua

Nos comprometemos a revisar y actualizar nuestras políticas y procedimientos relacionados con la prevención del acoso laboral y sexual de manera regular, procurando su eficacia y cumplimiento en concordancia con la normativa vigente.

VI. Difusión y Comunicación

Aseguraremos que esta política y nuestro compromiso sean conocidos por todos los trabajadores de la Corporación mediante los canales de comunicación existentes.

Como Corporación, estamos firmemente comprometidos con la promoción de un entorno de trabajo donde el respeto y la dignidad de cada persona sean valores fundamentales.

3. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, para comprender mejor los elementos esenciales de esta política, mencionaremos diversos conceptos necesarios para ello. Abordar conductas que vulneran la dignidad de las personas, hace referencia al concepto más amplio de **violencia organizacional**: 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 trabajo o degradando el clima laboral.

Puede darse en los siguientes sentidos:

- Vertical descendente: desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- Vertical ascendente: desde los subordinados/as hacia la jefatura.
- Horizontal: se da entre pares o grupo de pares.
- Mixta: la cual incorpora, más de una variable dentro de las relaciones laborales.

A. 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 (Artículo 2º, inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y casos concretos en los que se presente:

- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

No constituye acoso laboral los conflictos incipientes, el estrés derivado del exceso de trabajo, salvo que las instituciones médicas y/o administradoras de la ley de Accidentes del Trabajo así lo determinen, como tampoco una amonestación de la jefatura directa o críticas laborales aisladas, siempre que éstas se realicen en forma privada o con presencia de un tercero a solicitud del trabajador, las cuales, en todo caso, deberán resguardar el trato y la dignidad del trabajador.

B. ACOSO SEXUAL

Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizar algunas de estas conductas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.

- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

C. COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS

Abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se sugiere:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

D. SEXISMO Y DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

En cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil son:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, es una conductas que debe propender a erradicarse de los espacios de trabajo. Evitando generar un daño y una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

4.PREVENCIÓN

Con la finalidad de evitar que se originen situaciones que perturben el desarrollo habitual de las tareas diarias, se ejecutarán activamente las políticas que potencien el buen clima y trato laboral, junto con fomentar una cultura preventiva, que contribuya a evitar aquellas situaciones que lo deterioren.

Sin perjuicio de lo anterior, será de responsabilidad de todos/as los/as trabajadores/as colaborar en el cuidado y mantención de un buen ambiente laboral, correspondiendo especialmente a cada Director/Jefatura, coordinador, entre otros, tomar las acciones necesarias para prevenir y disminuir progresivamente las conductas de maltrato, acoso laboral y sexual.

A su vez, la Dirección de Personas a través de su Departamento de Desarrollo Organizacional, desarrollará un Plan de Prevención que tenga por objetivo:

- Planificar y establecer actividades tendientes a generar una conciencia de trabajo colectivo en sana convivencia.
- Realizar acciones enfocadas a prevenir el maltrato, acoso laboral y sexual, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los lugares de trabajo de toda la Corporación de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto.

4.1 GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El Departamento de Desarrollo Organizacional, dispondrá herramientas específicas que midan los factores de riesgo psicosociales dentro de nuestra Corporación. Esto se apoyará en los resultados en la encuesta psicosocial obtenido en los últimos años por área de trabajo.

4.2 DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIONES

Se realizará la difusión de esta política a todos nuestros funcionarios a través de nuestros canales información disponibles.

Además, se realizarán capacitaciones orientadas a fomentar buenas prácticas laborales, gestión, liderazgo y buen trato; con el objetivo de proponer una sana convivencia en los lugares de trabajo, los valores corporativos, el clima laboral, basados en el respeto y la dignidad de todos los trabajadores de nuestra corporación.

5. INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

El objetivo de cada investigación es implementar un procedimiento estandarizado que permita indagar los hechos que motivan la denuncia, resguardando la confidencialidad, asegurando un proceso transparente, respetando la integridad de los involucrados, en relación a todas las denuncias realizadas.

5.1 Principios del Procedimiento de Denuncia e Investigación

El procedimiento de denuncia y posterior ejecución, tendrá como marco los siguientes principios básicos que guiarán el desarrollo del mismo:

- Confidencialidad
- Rapidez o celeridad
- Razonabilidad
- Imparcialidad
- Perspectiva de Género
- No discriminación
- Colaboración
- Debido proceso

5.2 Definiciones:

- a) Denuncia: Acto de formalización para exponer un caso en rol de víctima o como testigo de prácticas identificadas como: maltrato, acoso laboral y sexual, en adelante: MALS.
- b) Denunciante: Persona, gremio o sindicato que representa a una o más personas, y que pone en conocimiento el hecho constitutivo de MALS.
- c) Denunciado: Persona cuyo supuesto comportamiento con sus pares, subalternos u otra persona de desarrolle sus funciones en la CMPA, es objeto de la denuncia.
- d) Víctima: Persona en quien recae la acción que corresponde a MALS.
- e) Testigo: Persona que tiene conocimiento directo sobre un hecho o evento porque lo ha visto, oído, o experimentado personalmente, es alguien que puede proporcionar una declaración o testimonio bajo juramento acerca de lo que ha observado, o sabe sobre el incidente en cuestión.
- f) Dirección de Defensa Judicial: Su función será asesorar en los procesos de investigación y seguimiento de MALS a los involucrados o a quienes se requiera.

- g) Integrantes de Dirección de Personas: Deberán estar en conocimiento de los procedimientos a seguir en caso de una denuncia calificada como MALS, de esta forma podrán orientar e informar a quién lo solicite.
- h) Receptor/a de la denuncia: Secretario/a General o Director/a de Personas.

5.3 Características de la investigación:

- Siempre que exista una denuncia, se dará inicio a una Investigación Administrativa.
- El investigador/a podrá consultar a la Dirección de Defensa Judicial, las dudas que se generen en el transcurso de sus funciones.
- Si procede, se instruirán acciones de protección inmediata a modo de Medidas de Resguardo, en el transcurso de la investigación para los involucrados y hasta el término de la investigación.
- Finalizada la investigación, la Dirección de Personas en conjunto con el/la directora/a del área involucrada, deberán notificar el resultado de la investigación a quienes corresponda.
- Todos los involucrados en cada caso, deberán asegurarse de que las medidas de mitigación indicadas en la resolución sean cumplidas e implementadas en forma oportuna.

5.4 De la recepción y contenido de la denuncia

- a) La denuncia podrá ser realizada verbalmente o por escrito por cualquier trabajador, presentándola a la Dirección de Personas o Secretaría General aportando los antecedentes necesarios para proceder al inicio de la investigación.
- b) Las personas, ya sea que hayan experimentado o que conozcan de hechos percibidos como “Acoso”, podrán hacer la denuncia a quien estimen conveniente, el que deberá levantar acta de la denuncia con firma de la persona denunciante. Sin perjuicio de lo anterior, quienes desempeñen cargos de jefatura, tendrán la obligación de denunciar cuando tomen conocimiento de situaciones percibidas como acoso, por el solo relato de la víctima, de la cual tomarán declaración, dejarán registro firmado por el denunciante y entregarán los antecedentes, de acuerdo a lo establecido en la letra a).
- c) El formulario de denuncia estará disponible y a solicitud, en la Dirección de Personas en el correo: dirección.personas@cmpuentealto.cl y de forma física en la Dirección de Personas y en oficinas de los Directores de cada establecimiento.
- d) Las denuncias podrán ser remitidas por correo electrónico, o en sobre cerrado indicando claramente en el exterior “CONFIDENCIAL” a los correos de la Directora de Personas, o al correo del Secretario/a General.
- e) El contenido de la denuncia será de carácter “confidencial”, esto resguardará los antecedentes del expediente y su contenido. No obstante lo anterior, los antecedentes podrán ser conocidos por todos los involucrados del caso, si así lo estiman conveniente.

- f) En situaciones en donde la Asociación de Funcionarios o Sindicato, tomen conocimiento de hechos constitutivos de Acoso, podrán realizar la denuncia correspondiente, proporcionando los antecedentes que avalen dicho procedimiento.
- g) La denuncia deberá ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:
 - i. Del denunciante: Nombre completo, Rut, lugar donde desarrolla sus funciones, cargo, correo personal, teléfono de contacto.
 - ii. Del denunciado: Nombre completo, Rut, lugar donde desarrolla sus funciones, cargo, correo personal, teléfono de contacto.
 - iii. Descripción detallada de la situación que amerita el inicio de la denuncia.
 - iv. Individualización de la/s víctima/s (Si es un tercero quién denuncia) que hubiere presenciado el hecho, o que se lo hubiesen informado verbalmente.
 - v. Adjuntar todo tipo de datos que respalden las situaciones que originan la investigación.
- h) Si la denuncia cumple con todos los requisitos previos, el/la directora/a de Personas enviará los antecedentes a la Dirección de Defensa Judicial, la cual evaluará en los casos que corresponda si procede la investigación interna, investigación sumaria o sumario administrativo.
- i) Directores y Subdirectores de área (según corresponda) iniciarán investigación interna, investigación sumaria o sumario administrativo según corresponda, designando un Fiscal o investigador para dar inicio a la investigación. Es importante considerar, que en la designación se privilegiará a las personas que hayan tenido capacitación correspondiente en maltrato, acoso laboral y/o sexual, como también en perspectiva de género.
- j) El Fiscal o Investigador asignado, dispondrá de 24 horas para inhabilitarse del caso, informando mediante correo la situación al Director/a o Subdirector de Área según corresponda, solamente en los casos que exista conflicto dado por la relación con el denunciado y/o denunciante.
- k) Una vez notificadas las personas partícipes de la investigación, tanto el denunciante como el denunciado, tendrán un plazo de 2 días hábiles para comunicar su desacuerdo con la disposición del fiscal y/o investigador designado, solo bajo pretexto fundado que inhabilite al fiscal o investigador.
- l) En cuanto a la identidad de los testigos frente a los procesos llevados a cabo por el empleador, los testigos serán protegidos, tanto en su identidad, y se le otorgarán los permisos necesarios para entregar su declaración.
- m) El investigador, tendrá la facultad de determinar medidas de resguardo para los testigos que, según su criterio, vean amenazadas sus condiciones de trabajo y su integridad (de acuerdo a lo señalado en el numeral 6).
- n) El resultado de una investigación y las medidas instruidas, deberán ser comunicados al Director/a de Personas por parte de la Dirección de Defensa, mediante correo electrónico institucional, adjuntando la resolución correspondiente.

- o) Si en el transcurso de la investigación, se detecta que la denuncia fue realizada solamente para perjudicar al o a los denunciados, siendo comprobado por la evidencia reunida, el denunciante será sancionado disciplinariamente.
- p) Desde que se confirma la recepción de la denuncia completa, se dispondrá de un plazo de 30 días hábiles, para desarrollar la investigación.

6. MEDIDAS DE RESGUARDO

Cuando algún representante habilitado de la Corporación tome conocimiento de la denuncia, podrá determinar medidas de resguardo para el denunciante.

En caso de ser requerido, estas medidas de resguardo podrán tomarse también para el denunciado. Algunos ejemplos de medidas de resguardo son:

- a) Separación de los espacios físicos de trabajo.
- b) Cambio de lugar de trabajo (dependencia).
- c) Modificación de horarios de trabajo o de permiso de colación.
- d) Teletrabajo.
- e) Cambio de funciones.

Por otra parte, en conformidad a lo dispuesto en la ley 21.643, podrá el funcionario realizar un ingreso de manera directa para la atención psicológica temprana, a través de los canales que disponga la mutualidad para tales efectos. Adicionalmente, tanto Directores, directivos o cualquier funcionario de independiente del área de trabajo, podrán solicitar orientación al asesor en prevención de riesgos pertinente, de la unidad de prevención de riesgos.

Así mismo, el funcionario afectado podrá solicitar ingreso a la mutualidad asociada, cuando considere que padece alguna patología de salud mental de origen laboral. Este acto, podrá realizarlo el funcionario antes, durante o bien al término de un proceso de investigación. De igual manera, siempre podrá solicitar orientación a la unidad de prevención de riesgos.

7. DE LAS SANCIONES

Respecto de las sanciones, en el caso de los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y Ley N° 19.070 Estatuto Docente, estas serán las establecidas por dichos cuerpos legales.

En el caso de los trabajadores regidos por el Código de Trabajo, las sanciones podrán ser las indicadas en las resoluciones que establezcan los resultados de cada investigación.

8. APLICACIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS

Las medidas correctivas, son elementos de carácter organizacional tendientes a disminuir la posibilidad de ocurrencia de un fenómeno de acoso. En cuanto a estas, se propondrán a partir de la evaluación y/o elementos determinados tras el curso de la investigación, y podrán ser sugeridas por el investigador y/o fiscal, y estarán establecidas en la resolución correspondiente.