



## FUNDACIÓN MARCELO ASTORECA CORREA

### PROCEDIMIENTOS PARA LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

#### I.- PROCEDIMIENTO DE ACOGIDA DE LA DENUNCIA

Los trabajadores que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate, buscando solucionar la situación a través de diálogo directo entre las partes o a través de un intermediario, si esto no es posible dada la naturaleza de la situación o el contexto propiamente tal se deberá realizar el Procedimiento de investigación y sanciones.

Para solucionar la situación de acoso o violencia desde la acogida y denuncia de casos, la persona afectada deberá contactarse con la Directora del colegio quien es la persona designada para tratar estos asuntos desde la mediación de las partes y quien realizará las siguientes acciones:

- Escuchar, contener y guardar la confidencialidad de los hechos
- Prestar Asesoría Diagnóstica (revisión del relato y los hechos)
- Mediación entre las partes, en un plazo no superior a 7 días.
- De ser necesario, entregar asesoría para formalización de la denuncia en la plataforma definida para tal efecto.

Son manifestaciones de acoso o violencia:

- Abuso de poder, con fijación en objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodo de licencia médica, vacaciones, días libres y actividades de formación. Agresiones verbales, gritar o insultar, críticas permanentes del trabajo de la persona, amenazas verbales.
- Violencia física o sexual, por ejemplo, uso de violencia menor, maltrato físico, amenazas de violencia física, contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- Ataque a la vida privada del trabajador, por ejemplo, críticas permanentes a la vida privada de una persona, terror telefónico, dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos, mofarse de las discapacidades de un trabajador, imitar gestos o voces del



trabajador, mofarse de la vida privada del trabajador. Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas, mofarse de la nacionalidad del trabajador.

- Medidas destinadas a aislar de la actividad propia del rol del trabajador con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y disminuir sus funciones. No asignar tareas al trabajador, asignar tareas sin sentido, asignar tareas degradantes.
- Ataques a las relaciones sociales del trabajador, por ejemplo, atacar con aislamiento social, restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con el trabajador, rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos, rehusar la comunicación con un trabajador a través de no comunicarse directamente con el/la trabajador(a), no dirigir la palabra a un trabajador, tratar como si el trabajador no existiera.

## **II.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIONES**

El procedimiento de investigación y sanciones se realiza cuando no sea posible una resolución del conflicto con el procedimiento de acogida de la denuncia de casos.

Para este procedimiento, se debe realizar la presentación de una denuncia escrita a través del canal electrónico de denuncia en accesos directos de la plataforma BUK. La denuncia dará lugar a la apertura de un expediente de investigación para averiguar los hechos, dándose audiencia a todos los involucrados cuando se estime necesario para dilucidar la veracidad de los hechos sucedidos. Este procedimiento interno debe funcionar con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

### **Para este proceso se debe seguir los siguientes pasos:**

Al momento de recibir la denuncia, se aplicarán medidas de resguardo al denunciante y de ser posible cambiando las funciones al denunciante y del denunciado.

Asimismo, se debe respetar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar a la intimidad de las personas. El procedimiento formal debe concluir en un plazo de 30 días con un informe.

### **El informe debe contener la siguiente información:**

- \* Resumen de los principales hechos del caso, que resulten probados por la persona encargada.
- \* Resumen de las diligencias generadas a raíz de estos hechos
- \* Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes
- \* Propuesta razonada en cuanto a las soluciones

La persona designada para generar la investigación junto a la emisión del preinforme es José Antonio Avendaño.



Este preinforme será entregado a la Comisión de Investigación de la Fundación quien emitirá el informe final antes de cumplirse los 30 días desde recibida la denuncia.

Este informe se debe ingresar a la DT para revisión. Ante posibles observaciones, la DT tiene un plazo de quince días para enviarlas al empleador. Si después de quince días no hay respuesta por parte de la DT, Astoreca puede informar a los involucrados de las medidas a implementar y comenzar su aplicación.

Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará confidencialmente para proteger el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

De constatarse la existencia de acoso se aplicarán sanciones de acuerdo a su gravedad.

#### Ejemplos

- **Falta muy grave:** aplicar lo dispuesto en el Art. 160 Número 1 Letra b) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso.
- **Falta grave:** desde amonestación verbal o escrita hasta un descuento del 25% de la remuneración diaria.

#### Protección de la víctima

Si se determina la existencia de acoso en cualquier modalidad y la sanción no determina el despido del agresor, se tratará, en la medida de lo posible, adoptar las medidas oportunas para que éste y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral; teniendo la víctima preferencia a optar por permanecer en su puesto de trabajo o solicitar un traslado, siempre y cuando la reorganización laboral lo permita. Las medidas que se adopten no deben menoscabar las condiciones laborales del trabajador.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.