



MANUAL

DE PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL

JUNTA DE ALCALDES PROVIDENCIA, LAS CONDES Y LA REINA

Fecha: 14 de septiembre de 2022

I. Antecedentes.

La Junta de Alcaldes es una entidad jurídica de derecho público creada por la ley N.º 16.627 que administra el Parque Padre Hurtado y el complejo vacacional de El Tabo como, asimismo, mediante subvención otorgada por la Ilustre Municipalidad de Las Condes, mantiene las siguientes áreas verdes de la comuna de Las Condes, a saber, Parque Araucano, Parque Juan Pablo II, Parque Cerro Calán, sector San Carlos de Apoquindo, Quinchamalí, y Parque Cerro Colorado.

II. Objetivo

El objetivo del Manual de procedimiento para denuncia por acoso sexual y conductas sexuales indebidas es dotar a la Junta de Alcaldes de un marco normativo y procedimental que permita afrontar de manera adecuada la ocurrencia de este tipo de situaciones, generando con ello un ambiente de trabajo libre de conductas constitutivas de acoso sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se funden en un marco de respeto y buen trato compatible con la dignidad de las personas y que favorezcan el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en ella.

III. Ámbito de aplicación

El procedimiento es aplicable para todas las personas que trabajan en y para la Junta de Alcaldes, así como para aquellas personas denunciantes que sean usuarias de la Junta de



Alcaldes o le preste servicios a ésta, y el reclamo sea dirigido contra uno de sus integrantes, ya sea personal con contrato de trabajo o personal a honorarios.

IV. Glosario

- (i) Acoso sexual, se entiende por tal 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.
- (ii) Conductas de carácter sexual indebidas: a) El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual); b) La expresión verbal de naturaleza sexual tales como comentarios insinuantes o insinuaciones sexuales molestas; c) La expresión no verbal de naturaleza sexual tales como flirteos ofensivos; d) Exhibición de objetos o materiales escritos, fotografías sexualmente sugestivas o pornográficas.
- (iii) Denuncia. Relación detallada y escriturada de los hechos que constituyen el acoso sexual y/o conductas sexuales debidamente firmada por quien denuncia.
- (iv) Denunciante: Persona que pone en conocimiento del Jefe Administrativo y/o Jefe de Personal el hecho constitutivo de acoso sexual.
- (v) Denunciado: Persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos y hostigamientos, hacia otro funcionario de la empresa y que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- (vi) Víctima: Persona respecto de la cual se ejercen las acciones constitutivas de acoso sexual, pudiendo ser o no la persona del denunciante.

V. De la prevención de conductas de acoso sexual

1. Protocolo: Disponer de un protocolo para que los funcionarios que se sientan agredidos por acoso sexual, tengan una instancia clara y segura para denunciar, lo que posteriormente se investigará y si fuera comprobado, se aplicará la sanción que corresponda.



2. Difusión y promoción: Dar a conocer y poner a disposición de todos los funcionarios el protocolo de denuncias de conductas de acoso sexual y conductas sexuales inapropiadas, por los distintos medios informativos que cuenta la Junta de Alcaldes.
3. Capacitación: Charlas o talleres en que se difundan las directrices y procedimientos relacionados con el acoso sexual, con el fin de educar y desalentar este tipo de conductas.

VI. Procedimiento

Presentación de la denuncia. La denuncia deberá formularse por escrito, firmada por el denunciante y presentada al **Jefe Administrativo y/o Jefe de Personal**, la cual en el más breve plazo deberá derivarla al Gerente, quien, si estima que los hechos denunciados fueren susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, instruirá una Investigación Administrativa con el fin de establecer eventuales responsabilidades

La Junta de Alcaldes derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, la jerarquía del acusado, o cuando considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación. Lo anterior deberá efectuarse en un plazo no superior a 5 días de haberse recibido el reclamo.

Requisitos de la denuncia. La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:

- a) Identificación y domicilio del denunciante.
- b) Cargo que ocupa en la Junta de Alcaldes y cuál es su dependencia jerárquica.
- c) Narración de los hechos.
- d) La individualización de quienes lo hubieren cometido y de las personas que lo hubieren presenciado o que tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.



- e) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.
- f) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador

Recibida la denuncia, la empresa, a través del Jefe Administrativo o quien designe la Gerencia General, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

La empresa, dispondrá una investigación interna de los hechos en el plazo no fatal de cinco días. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en un plazo no superior a treinta días corridos.

La investigación interna deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado

En conformidad al mérito del informe, la empresa, deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de





trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

Se considerará como parte integrante de este protocolo el Anexo con el Formulario de Denuncia de Acoso Sexual de la Junta de Alcaldes.



**FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL DE LA
"JUNTA DE ALCALDES"**

1. INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD. Marque con una "x" la alternativa que corresponda:

Acoso Sexual	<input type="checkbox"/>
---------------------	--------------------------

2. IDENTIFICACION DEL DENUNCIANTE.

Datos de Identificación respecto a quien REALIZA la denuncia: Marque con una "x" la alternativa que corresponda:

Víctima (Persona en quien recae la acción de violencia y acoso sexual).	<input type="checkbox"/>
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia y acoso sexual y que NO es víctima de tales acciones.	<input type="checkbox"/>

Datos personales del DENUNCIANTE (solo en el caso que el DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA:

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	

Datos personales de la VÍCTIMA:

Nombre Completo	
Rut	
Dirección Particular	
Región / Comuna	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	



Datos de la VÍCTIMA respecto a la organización:

Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	

Datos personales del DENUNCIADO – VICTIMARIO:

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	

3.- RESPECTO A LA DENUNCIA: Marque con un "x" la alternativa que corresponda:

Nivel jerárquico el DENUNCIADO – VICTIMARIO respecto a la Víctima.

Nivel Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

¿EL DENUNCIADO – VICTIMARIO corresponde a la jefatura superior inmediata a la Víctima?

Sí	
NO	

¿EL DENUNCIADO – VICTIMARIO trabaja directamente con la Víctima?

Sí	
NO	

¿EL DENUNCIANTE – VÍCTIMA ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Sí	
NO	



4.- NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Describa las conductas manifestadas – en orden cronológico – por el/la presunto/a acosador que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta*

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional:

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta*

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido – testigos -, (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta*



Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Videos	
Otros Documentos de respaldo	

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

Observaciones

Nombre y Firma del/la Denunciante

Fecha de la denuncia ___/___/___

