

**APRUEBA PROCEDIMIENTO DE
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL Y LABORAL EN EL GOBIERNO
REGIONAL METROPOLITANO Y MODIFICA
REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y
SEGURIDAD.****RESOLUCIÓN EXENTA N° A - 952 /****SANTIAGO, 30 de junio de 2008.****VISTOS:**

Las facultades que me otorgan los artículos 24 y 27 de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional Sobre Gobierno y Administración Regional; La Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo; La Ley N° 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual; el Instructivo Presidencial N° 2, Código de Buenas Prácticas Laborales y el Plan Trienal del servicio; lo dispuesto en la Resolución N° 520 que fija el texto refundido, sistematizado y coordinado de la Resolución N° 55 de 1992 de la Contraloría General de la República; y

CONSIDERANDO:

a) Que en el marco del Código de Buenas Prácticas Laborales, se ha dispuesto introducir en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual.

b) Que este servicio releva también la importancia y gravedad del acoso laboral o moral en el trabajo, dado que lesiona también la dignidad de las personas, y es deber su garantía.

RESUELVO:

1.- MODIFÍQUESE el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Gobierno Regional Metropolitano, incorporando el siguiente Artículo 23° bis al Título VI De las Prohibiciones:

Artículo 23° bis.- Queda estrictamente prohibido realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los/as demás funcionarios/as del Gobierno Regional Metropolitano. Se consideran especialmente como actos atentatorios contra la dignidad:

a) Ejercer 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, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual, quedando sometido a las disposiciones legales respectivas por constituir delito (Ley N° 20.005, Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual).

b) Toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad (Ley N° 18.834, Art. 78, Letra I) o la integridad psíquica o física de un/a funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

2.- APRUÉBESE el siguiente procedimiento para la Investigación y Sanción del Acoso Sexual y Laboral en el Gobierno Regional Metropolitano.

**Procedimiento de Investigación y Sanción
del Acoso Sexual y Laboral**

Artículo 1. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de este Gobierno Regional. Serán consideradas, especialmente, como conductas de acoso sexual las siguientes:



- a) Las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales, cuando:
- El sometimiento a tal conducta se hace, explícita o implícitamente, a condición de empleo (mantenimiento en él o mejoramientos),
 - La aceptación o rechazo de tal conducta por una persona es utilizada como base de una decisión afectante a la relación laboral en sí, o
 - Dicha conducta tiene el objetivo o efecto de inferir injustificadamente con el rendimiento laboral de la persona o crear ambiente de trabajo ofensivo, hostil o intimidatorio.
- b) Gestos y comentarios de connotación sexual.
- c) Apretones de hombro, abrazos, roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente.
- d) Lenguaje sexual de tipo obsceno o chistes subidos de tono.

Artículo 2. El acoso laboral, acoso moral en el trabajo, o *mobbing*, es una conducta no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de este Gobierno Regional.

Se entiende por Acoso Laboral aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema de manera sistemática sobre un/a o varios/as funcionarios/as (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado, generándoles menoscabo, tensión laboral e, incluso, forzamiento a dejar el trabajo.

Se produce Acoso Laboral bajo tres condiciones:

- La acción es sistemática y persistente
- Los efectos que sufren las personas acosadas son devastadores, a nivel físico y psicológico
- Existen evidentes diferencias de poder (formal o informal) entre los/as involucrados/as.

Quedan así excluidos todos aquellos conflictos pasajeros, que se presentan en un momento determinado, ya que se entiende que estos forman parte de las relaciones humanas que se dan en los espacios de trabajo.

Se considera Acoso Laboral:

- Limitar las posibilidades de comunicación: sea esta la forma en que ocurre la comunicación, su impacto a nivel de la autoestima y/o la comunicación de tipo negativa, como por ejemplo: no permitir a la persona afectada la posibilidad de comunicarse, interrumpirla cuando habla o esta expresa sus ideas, ataques de tipo verbal, críticas a las labores que realiza, críticas a la vida privada, amenazas verbales o por escrito, evitar el contacto visual, verbal, gestos de rechazo, menosprecio, etc.
- Ataques a las relaciones sociales personales: conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, como por ejemplo: asignación de puesto de trabajo que lo/la aísla del resto de los colegas, se niega su presencia, no se dialoga con la persona afectada, separación de colegas y amigos de el/la afectado/a.
- Ataques a la reputación: conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizar, calumnias, confabulaciones, se inventan enfermedades de la persona afectada por el acoso, se atacan creencias de tipo religioso o filosófico, evaluaciones y registros del trabajo poco equitativos.
- Ataques a la calidad profesional y a la situación personal: cambios frecuentes en tareas y responsabilidades, interés en disminuir capacidades, rendimiento y responsabilidad laboral y privada, cuestionamiento de competencias personales y experiencias profesionales, asignación de tareas en exceso complejas o inferiores a las capacidades.
- Ataques dirigidos a la salud de la víctima: violencia de tipo verbal, amenazas de violencia física, exposición a trabajos de alto riesgo o a exigencias y demandas que exceden una complejidad razonable a su preparación, agresiones de tipo físicas y psicológicas, daños a los recursos personales.

Artículo 3. Todo funcionario/a del Gobierno Regional Metropolitano que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, o como acoso laboral en el trabajo según este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a los/as Encargados/as de Buenas Prácticas Laborales nombrados por el/la Jefe/a de Servicio.



Artículo 4. Las denuncias realizadas en los términos señalados en el artículo anterior, serán investigadas en el Servicio mediante los procedimientos y en los plazos que al efecto contempla el propio Estatuto Administrativo, a través de un investigador/a o de un fiscal designado especialmente por la superioridad para estos efectos, imparcial y debidamente capacitado/a para conocer de estas materias.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la superioridad del Servicio determine que existen inhabilidades al interior del mismo causadas por el tenor de la denuncia o bien, si en un momento determinado pudiere considerarse que aquel no cuenta con investigadores/as idóneos, podrá derivarse la denuncia a la Inspección del Trabajo.

Artículo 5. La denuncia escrita dirigida a los/as Encargados/as de Buenas Prácticas Laborales deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. de el/la denunciante y/o afectado/a, los cargos que ocupan y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, eventuales testigos, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 6. Recibida la denuncia, se tramitará la misma conforme a los plazos que establece el Estatuto Administrativo, no pudiendo exceder en caso alguno a 30 días. Durante este lapso, realizará las notificaciones, preferentemente en forma personal, a aquellas personas que puedan aportar antecedentes y, eventualmente, pruebas que la sustenten.

Artículo 7. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales de que disponga, podrá solicitar al Jefe del Servicio disponer ciertas medidas preventivas para el/la afectado/a, tales como la separación de los espacios físicos de los/as involucrados/as en el caso, la redistribución del tiempo de jornada o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo..

Artículo 8. Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 9. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de investigación, procederá a emitir su informe o dictamen al Jefe del Servicio, a través de los medios que le permite la ley, sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual o acoso laboral.

Artículo 10. El informe contendrá, como mínimo, la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, y sus conclusiones.

Artículo 11. Si producto de las conclusiones se formularen cargos en contra del denunciado, este deberá ser notificado y habrá de contestarlos en la forma y plazos que señala la ley, luego de lo cual el investigador emitirá su dictamen que elevará al Jefe del Servicio, proponiendo la absolución o sanción del inculpado.

Artículo 12. Si el mérito de los hechos acreditados en el proceso así lo permitiere, las sanciones a aplicarse serán las contempladas en el Artículo 121 de la Ley 18.834, relativo las medidas disciplinarias. Lo anterior es sin perjuicio de que el Jefe del Servicio pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar la medida de destitución por conductas tipificadas legalmente como de acoso sexual, y conforme al Artículo 125, Letra C (Ley 18.834, Art. 119, Modificado por Ley N° 20.005).

Artículo 13. Los/as involucrados/as podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mientras se encuentre abierta la investigación, garantizándose que ambas partes serán oídas y que podrán fundamentar sus dichos, y dentro del plazo máximo de 30 días para el desarrollo de la investigación.

Artículo 14. Con la resolución final del Jefe del Servicio, se dará por concluida la investigación por acoso sexual o por acoso laboral.



Artículo 15. El funcionario/a que resultare afectado/a por alguna sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación establecido en el Estatuto Administrativo.

Artículo 16. Considerando la gravedad de los hechos constatados, el Jefe del Servicio procederá a tomar las medidas preventivas y de resguardo que sea posible, y dispondrá las sanciones que la ley contempla, de acuerdo con los antecedentes que consten en el proceso investigativo, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y REGISTRESE


ÁLVARO ERAZO LATORRE
INTENDENTE
REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO


PGB / POC / JSCO / POZ / PLZ / MMC

DISTRIBUCIÓN:

Gabinete Señor Intendente
Sras y Sres Consejeros Regionales
Inspección del Trabajo
Servicio de Salud Metropolitano Central
Superintendencia de Seguridad Social
División Administración y Finanzas
División de Análisis y Control de la Gestión
División de Planificación y Desarrollo
Departamento Recursos Humanos
Comité Paritario
Unidad de Prevención de Riesgos
Sra. Paola Lepe Z. y Sr. Mariano Muñoz C. Encargados Buenas Prácticas Laborales.
Funcionarias y Funcionarios
Oficina de Partes