



APRUEBA PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL Y LABORAL Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN
EXENTA N° 1571 DE AGOSTO 2014

RESOLUCIÓN EXENTA N° 411

SANTIAGO, 24 MAR 2017

VISTOS:

La Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19° número 1°: que garantiza "el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas". El Decreto Supremo N° 674 del 11 de marzo de 2014; las facultades que me otorga la Ley N°19.175; Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional; lo dispuesto en el D.F.L. N° 29 de 2005 del Ministerio de Hacienda que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, Estatuto Administrativo; la Ley N° 20.607, para el acoso laboral: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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, 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"; lo dispuesto en la Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual y que introduce modificaciones tanto al Código del Trabajo como también al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos; el Instructivo Presidencial N° 2, de 2006 relativo al Código de Buenas Prácticas Laborales; y, lo dispuesto en la Resolución N° 1.600 de 2008 que establece normas sobre exención del trámite de Toma de Razón de la Contraloría General de la República; la Resolución Exenta N° A-952 de 30 de junio de 2008, Resolución Exenta N° 1047 de 12 de julio de 2013 y Resolución Exenta N°1571del 07 de agosto de 2014, ambas de este Servicio;

CONSIDERANDO:

1. Que, en el marco del Código de Buenas Prácticas Laborales, del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas en el Estado de enero de 2015 y en el cumplimiento del Oficio N°743 del 27 de marzo de 2015, se ha dispuesto actualizar el procedimiento que regula y sanciona el acoso sexual y laboral en el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago;

2. Que, resulta importante contar con ambientes de trabajo libres de acoso sexual y laboral, dado que dichas conductas lesionan la dignidad de los funcionarios y perjudican un buen desempeño en sus funciones, constituyendo un deber de esta autoridad resguardar los derechos de sus funcionarios;

RESUELVO:

1. **Déjese** sin efecto la Resolución Exenta N° 1571 de 2014 que fija procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual y laboral;

2. **Apruébese**, el siguiente procedimiento para la investigación y sanción del Acoso sexual y Laboral en el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago cuyo texto se transcribe a continuación:



PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Objetivo Del Procedimiento De Acoso Laboral y Sexual

El presente procedimiento será de aplicación general en el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, debiendo ser implementado por funcionarios de planta, a contrata y personal a honorarios.

En este procedimiento se establecen:

- Definiciones de Acoso sexual y laboral;
- Elementos que tipifican el Acoso sexual y laboral;
- Forma y Medio de Realización de la Denuncia;
- Procedimiento para la Investigación de las Denuncias;
- Medidas para velar por la Confidencialidad de la información o acusación;
- Medios de Protección contra las represalias;
- Sanciones.

Será responsabilidad de toda Jefatura de este Gobierno Regional; en el área de su competencia administrativa; velar por un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los funcionarios, desarrollando acciones que permitan prevenir aquellas situaciones que atenten contra los derechos fundamentales de las personas, entre ellas el acoso sexual y laboral. A partir de lo anterior se debe prevenir y/o perseguir situaciones y acciones sistemáticas, que pretendan menoscabar o desconocer esos derechos, en que pares, inferiores o Jefaturas ejerzan fuerza o acoso sobre otro funcionario.

➤ **Definición de Acoso Sexual:** “El Acoso Sexual es contrario a la dignidad humana, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida y reiterada; por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, amenazando o perjudicando su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

El Acoso Sexual, de acuerdo a la relación jerárquica que se da entre la persona acosada y quien acosa, puede ser:

ACOSO SEXUAL VERTICAL (chantaje sexual): Supone necesariamente que el agresor se encuentra en una situación de superioridad jerárquica respecto del agredido, situación de la que se vale para ejercer presión sobre la persona que somete a sus requerimientos sexuales.

ACOSO SEXUAL HORIZONTAL (intimidación): A diferencia del caso anterior, el agresor es un compañero de trabajo de igual o similar “jerarquía”, donde su arma es el hostigamiento, creando en su contra un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante lo que incluye, entre otros, la descalificación a través de rumores en su desempeño profesional o moral.

ABUSO SEXUAL: Corresponde a un Delito y debe denunciarse ante los Tribunales de Justicia. Entre los delitos sexuales de mayor ocurrencia se encuentra la violación.

El Artículo 125 letra b), de la ley N° 18.834, establece como una de las **causales de destitución** infringir lo dispuesto en la letra l) del Artículo 84 de la misma Ley, esto es, “Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, atendido según los términos del Artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo”.

Tipificación de este tipo de conducta:

- ✓ Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual)
- ✓ Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual).



El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este Documento. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

- ✓ Comportamiento no verbal de naturaleza sexual (exhibición de fotos con características sexuales o gestos de carácter sexual).
- ✓ Comportamientos basados en el sexo (correos electrónicos, proposiciones, todas ellas de carácter sexual).

➤ **Definición de Acoso Laboral:** *“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 él o los afectados, su menoscabo; maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. (Inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo)*

Este concepto es conocido también como: mobbing, bullying, hostigamiento laboral y menoscabo laboral. La Unión Europea definió el 14 de mayo de 2001 el mobbing, como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, en el cual el afectado, “es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle sentir que no existe”.

El Acoso Laboral, implica un atentado a la dignidad y, de ser acreditado, involucra **desobedecer el principio de probidad administrativa**.

El Acoso Laboral, de acuerdo a la relación jerárquica que se da entre la persona acosada y quien acosa, puede ser:

ACOSO VERTICAL DESCENDENTE: Se presenta cuando la conducta de acoso se manifiesta desde la Jefatura hacia un subordinado y si bien podría darse el caso que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la Jefatura en complicidad con el silencio de sus pares.

ACOSO VERTICAL ASCENDENTE: Se presenta cuando la conducta de acoso se manifiesta desde el funcionario hacia la Jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de poder para acosar, suelen ser grupos de funcionarios confabulados para hostigar a la Jefatura, sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

ACOSO HORIZONTAL: Se presenta cuando la conducta de acoso se manifiesta entre pares o por un compañero con el mismo nivel jerárquico.

➤ **Tipificación de este tipo de conducta:**

- ✓ Gritar, avasallar o insultar.
- ✓ Asignar tareas con plazos imposibles de cumplir.
- ✓ Sobrecargar selectivamente a la víctima.
- ✓ Amenazar o coaccionarla.
- ✓ Quitar áreas de responsabilidad sin justificación o no asignar tareas.
- ✓ Tratar de una manera diferente o discriminatoria.
- ✓ Ignorar o excluir.
- ✓ Retener información crucial o manipularla para inducirle a error.
- ✓ Difamar a la víctima.
- ✓ Castigar o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa.
- ✓ Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos.
- ✓ Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores.

No serán considerados actos de acoso las diferencias de opinión, disputas o conflictos, que surjan como consecuencia de una natural diversidad existente dentro de los grupos de trabajo parte de la interrelación entre los funcionarios en el ejercicio de sus funciones.

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este Documento. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, claramente ambos sexos.



Víctima: Es la persona que individual o colectivamente, hubiere padecido un perjuicio, especialmente un atentado contra su integridad física o mental; un sufrimiento moral; una pérdida material o un atentado grave contra sus derechos fundamentales con motivo de actos o de omisiones que representen violaciones de las normas internacionalmente reconocidas en materia de derechos humanos.

➤ **Formas y Medios para realizar la Denuncia**

Todo funcionario del Gobierno Regional que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual o laboral, tanto por las disposiciones legales como por aquellos definidos en el presente procedimiento, tiene el derecho y obligación de denunciarlo por escrito.

1. La denuncia deberá formularse por escrito, en el formulario correspondiente para tal efecto, que se adjunta como **Anexo N° 1** y que también se encuentra en la intranet institucional. El conducto regular de denuncia, será como primera instancia con la propia Institución.
2. La denuncia deberá ser fundada.
3. Debe completar todos los campos requeridos.
 - a) Nombre completo
 - b) Cargo.
 - c) Dependencia del denunciante.
 - d) Cedula Nacional de Identificación.
 - e) Fecha de formalización de la Denuncia.
 - f) Domicilio Particular, para ser notificado sobre avances en su denuncia.
 - g) Narración Circunstanciada de los Hechos: Deberá efectuar una descripción clara y precisa de los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron. Individualizando a testigos, si los hubiere.
 - h) Individualización de los Involucrados: Contra quien o quienes se dirige su denuncia; personas que hayan presenciado el hecho o que tuvieren noticia de ello, en cuanto le constare al denunciante. Los medios de prueba que dispone para corroborarla, mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento.
 - i) Entregar o enviar a Oficina de Partes, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter **Confidencial** del contenido y dirigido a la **Jefatura Superior de Servicio** o a uno de los **Receptores de Denuncias** habilitados para este efecto.

Las denuncias que no cumplan con lo descrito anteriormente se tendrán por no presentadas.

4. La Denuncia podrá ser canalizada, a través de los Receptores de Denuncias Autorizados:

Esta instancia de recepción cumple una función exclusivamente canalizadora, no correspondiéndoles pronunciarse al respecto. El receptor deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

Rol de los Receptores de Denuncias:

- Orientar respecto de los procedimientos a seguir.
- Proporcionar información sobre la legislación existente.
- Asegurar la Confidencialidad de la Denuncia.
- Hacer llegar a la Jefatura Superior de Servicio en un plazo máximo de 5 días la denuncia recibida.



Podrán actuar como Receptores de Denuncias:

- La Jefatura del Departamento de Gestión de Personas.
 - Alguno de los directores de las Asociaciones de Funcionarios.
5. La Jefatura Superior de Servicio, será la única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente, en caso de dar por acogida la denuncia.

➤ Procedimiento para Investigación de la Denuncia

Una vez formalizada la denuncia conforme las exigencias expuestas anteriormente la Jefatura Superior de Servicio, tiene un plazo de 10 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver. Si transcurrido dicho plazo no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada. En concordancia con el inciso primero del artículo 90 del Estatuto Administrativo: *“los funcionarios tendrán derecho, además a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma”*.

A partir de los Dictámenes 34.325, de 2006 19.327, de 2008 y 36.766, de 2009 (2008 y 2009), de la Contraloría General de la República, se concluye que, una vez formalizada una denuncia de acoso laboral o sexual, corresponde iniciar un proceso sumarial. *“Las investigaciones sumarias y los sumarios administrativos son procedimientos específicamente reglados por la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, la que determina debidamente su tramitación y las diversas instancias contempladas al efecto, las cuales tienen por finalidad garantizar una adecuada defensa de los afectados, con miras a configurar un debido proceso, de manera que respecto de ellos no caben otros trámites que los previstos en la normativa pertinente de ese cuerpo legal”* (Dictamen 36.766, de 2009).

1. La Jefatura Superior de Servicio, ordenará se instruya un procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. (Título V, de la Responsabilidad Administrativa, artículo 119 y siguientes, del Estatuto Administrativo).

2. La instrucción de un sumario, así como su tramitación y plazos, se regirá de acuerdo a las normas del D.F.L N° 29 de 2005 del Ministerio de Interior y Seguridad Pública que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.

En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar sesenta días, resolviendo sobre ello el Jefe Superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda (art. 135 inciso final Ley N°18.834).

➤ Medidas para velar por la Confidencialidad de la Denuncia y Protección ante Represalias.

La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente porque la declaración de los testigos se preste libre de presiones y amenazas. Las notificaciones se deberán realizar, preferentemente, en forma personal a aquellas personas que puedan aportar antecedentes y, eventualmente, pruebas que sustenten la denuncia.

a) En el transcurso de la investigación y como garantía procedimental el **Fiscal Instructor** de la investigación, podrá ordenar que se adopte en caso de ameritarlo medidas de resguardo para el funcionario, con el fin de evitar la reiteración de nuevas situaciones de hostigamiento laboral y otras conductas afines. Las medidas de resguardo podrán consistir en destinación o traslado del funcionario a otra dependencia diferente, a la que se desempeña la persona involucrada, o en la suspensión de funciones del funcionario.

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este Documento. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, sin distinción de sexos.



para que estas medidas no signifiquen un menoscabo para algunas de las partes implicadas o vayan en detrimento del buen funcionamiento del Servicio.

El **Fiscal Instructor** será designado en concordancia con el Artículo 129 inciso 1° Ley 18.834 en la misma Resolución que ordenó instruir el sumario y se le notificará personalmente. Se le exige tener igual o superior grado que la persona que va a ser objeto del sumario.

b) Por el contrario, si como resultado de la investigación de los hechos se comprueba que hubo intención expresa de causar perjuicio o de injuriar, por parte del/la denunciante, el Servicio deberá aplicar una de las medidas que establece el Art. 121 del Estatuto Administrativo, detallado en el punto referido a las sanciones del presente procedimiento, lo anterior dependiendo de la gravedad de los hechos y consecuencias de los mismos y, de acuerdo a la investigación que deriva del procedimiento sumarial.

c) El funcionario que ejerza las acciones a que se refiere la letra k) del Artículo 61 “denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiera fiscalía en el lugar en que el funcionario preste servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y la autoridad competente los hechos de carácter irregular de que tome conocimiento en el ejercicio de su cargo”, tendrán los siguientes derechos (Artículo 90 A, Estatuto Administrativo):

- No podrán 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 la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, instruidos a partir de la citada denuncia.
- No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

El funcionario que presente problemas de salud, y que los identifique con algún tipo de acoso, podrá solicitar atención médica en la Mutual correspondiente a la Institución o con la Institución que ejerza dicha función. Para solicitar una “evaluación del puesto de trabajo”, la cual, debiese pronunciarse acerca de si este daño se debe o no a experiencias vividas en el lugar de trabajo, lo cual pudiese ser un medio probatorio.

➤ **Las Sanciones**

Las sanciones para Acoso Laboral y Sexual son las que indica la normativa establecida en la Ley 18.834 de Estatuto Administrativo, y otras que se detallan a continuación:

- Art. 125. “La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa”.
- Artículo 84: “Intervenir ante los tribunales de justicia como parte, testigo o perito, respecto de hechos de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, o declarar en juicio en que tenga interés el Estado o sus organismos, sin previa comunicación a su superior jerárquico;
- Someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones vigentes.

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este Documento. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar siempre la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos



000006

- Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

Cabe precisar que el elemento central para establecer respecto de esta conducta la sanción de destitución es que ésta constituya un atentado a la dignidad. De la interpretación de la normativa antes precisada, se puede colegir que el Ordenamiento Jurídico ha estimado que toda conducta de acoso sexual y laboral comprobada implica en su ejecución atentar contra la dignidad de otra persona.

En consecuencia y dependiendo de la gravedad de la conducta, las sanciones que puede conllevar el acoso laboral y sexual comprobado luego de un procedimiento disciplinario, son las previstas en el Artículo 121 del Estatuto Administrativo, precepto que establece que “Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Censura;
- b) Multa;
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
- d) Destitución.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Otras Consideraciones:

- Además de lo ya señalado, es importante considerar que ambos tipos de conductas -acoso sexual y laboral- pueden constituir una vulneración de Derechos Fundamentales contemplados en el Artículo 19º de la Constitución Política de la República de Chile, en especial contra el Derecho consagrado en el N°1 de dicho precepto, este es, “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”, lo que puede acarrear también hacer efectivas otro tipo de responsabilidades, además de la responsabilidad administrativa, como lo son la responsabilidad penal y civil.
- El procedimiento de denuncia debe proporcionar a los funcionarios la seguridad de que las quejas y alegaciones serán tratadas con toda seriedad.
- Asimismo, es relevante explicitar que el principio de probidad administrativa está establecido en la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que exige a “Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa”. Este principio obliga a: “Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso”. Este principio es básico de la Administración Pública, respecto del cual una conducta constitutiva de acoso representa siempre una infracción grave.
- Las capacitaciones junto con la difusión de este procedimiento, tendrán por objetivo dar a conocer, prevenir y sancionar los comportamientos discriminatorios y las conductas atentatorias contra la dignidad e intimidad de los funcionarios especialmente aquellas consistentes en ofensas verbales o físicas.



El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este Documento. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar -en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

ANEXO N° 1

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

DATOS DEL(LA) DENUNCIANTE:

NOMBRE COMPLETO:	
CÉDULA NACIONAL DE IDENTIDAD:	
DOMICILIO PARTICULAR:	
CARGO:	GRADO EUR:
FUNCIÓN QUE REALIZA:	
DEPTO./UNIDAD DE DESEMPEÑO:	

DATOS DEL(LA) DENUNCIADO(A) COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A):

NOMBRE COMPLETO:	
CARGO:	
FUNCIÓN QUE REALIZA:	
UNIDAD DE DESEMPEÑO:	

NIVEL JERÁRQUICO DEL PRESUNTO ACOSADOR(A) RESPECTO DEL(LA) DENUNCIANTE:		
NIVEL SUPERIOR <input type="checkbox"/>	IGUAL NIVEL <input type="checkbox"/>	NIVEL INFERIOR <input type="checkbox"/>
EL(LA) PRESUNTO(A) ACUSADO(A) TRABAJA DIRECTAMENTE CON EL(LA) DENUNCIANTE:		
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	A VECES <input type="checkbox"/>
EL DENUNCIADO(A) ES SU JEFATURA INMEDIATA:		
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL ACOSADOR(RA) QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA (SI DESEA PUEDE RELATAR LOS HECHOS EN HOJA(S) ADJUNTA(S)):

SEÑALE DESDE CUANDO ES VÍCTIMA DE ACOSO, SEA ÉSTE SEXUAL O LABORAL:

PARA ACREDITAR LO ANTERIOR SE CUENTA CON:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> NINGUNA EVIDENCIA ESPECÍFICA | <input type="checkbox"/> TESTIGOS (ADJUNTAR) |
| <input type="checkbox"/> DOCUMENTOS DE RESPALDO (ADJUNTAR) | <input type="checkbox"/> CORREOS ELECTRÓNICOS (ADJUNTAR) |
| <input type="checkbox"/> FOTOGRAFÍAS (ADJUNTAR) | <input type="checkbox"/> OTROS (ADJUNTAR) |



El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este Documento, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos



**DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS**



**GOBIERNO REGIONAL
METROPOLITANO DE
SANTIAGO**

SI RESPONDIÓ "OTROS", ESPECIFICAR:

OBSERVACIONES:


FECHA: ____ / ____ / ____

FIRMA DEL(DE LA) DENUNCIANTE

NOMBRE Y FIRMA RECEPTOR DENUNCIA

ANOTESE, COMUNIQUESE Y REGÍSTRESE


**CLAUDIO ORREGO LARRAÍN
INTENDENTE
REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO**


IFF / GEP / OAM / MRT / CCM / MJFG / MJFG.
GABINETE SR. INTENDENTE
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS
. ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS
. FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS
. PERSONAL A HONORARIOS
. OFICINA DE PARTES

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este Documento. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar -en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.