



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ACOGIDA, DENUNCIA,
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO
LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL**

TEATRO REGIONAL DEL MAULE

ÍNDICE

1. Introducción.....	Página 4
2. Marco Jurídico.....	Página 6
3. Marco Conceptual.....	Página 8
Maltrato Laboral.....	Página 11
Acoso Laboral.....	Página 12
Acoso Sexual.....	Página 15
Prácticas que no constituyen maltrato o acoso laboral.....	Página 17
4. Aspectos Generales.....	Página 19
Finalidad.....	Página 19
Ámbito de Aplicación.....	Página 20
Definiciones.....	Página 20
Principios que rigen el Protocolo.....	Página 20
Marco ético para la atención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.....	Página 21
Funciones.....	Página 22
Efectos en la salud y la vida de las personas.....	Página 25
5. Acciones de Prevención.....	Página 26
A. Metodología para la detección y prevención del acoso laboral en el Teatro Regional del Maule.....	Página 27
Fases del acoso laboral.....	Página 27
B. Gestión y prevención del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en el Teatro Regional del Maule.....	Página 30
C. Etapas del ciclo de prevención del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.....	Página 30
D. Prevención activa.....	Página 33
6. Procedimiento.....	Página 35
A. Instancia de orientación y acogida.....	Página 35
B. Formalización de la denuncia.....	Página 37
C. Recepción de la denuncia.....	Página 38
D. Revisión y evaluación de la denuncia.....	Página 39
E. Investigación y sanción.....	Página 39
F. Intervención organizacional.....	Página 40

7. Conclusiones.....	Página 41
8. Bibliografía.....	Página 42
9. Anexos	
Anexo 1. Efectos del maltrato, acoso laboral y sexual sobre la salud y calidad de vida de las personas.	Página 42
Anexo 2. Esquema de socialización del protocolo	Página 44
Anexo 3. Factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo y aparición del acoso laboral	Página 45
Anexo 4 Código de conducta del Teatro Regional del Maule	Página 46
Anexo 5 Formulario de Denuncia	Página 51
Anexo 6 Flujograma del Procedimiento	Página 52

1

INTRODUCCIÓN

La importancia que adquiere para Chile el hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres y la equidad de género, genera el propósito de consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato, en las instituciones tanto públicas como privadas, en que tanto hombres como mujeres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias.

Así es que, es posible distinguir los esfuerzos realizados para promover medidas que permitan desarrollar acciones que generen ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, lo que contribuye en la satisfacción laboral, calidad de vida y bienestar físico, psicológico y social de las personas en su trabajo.

En este sentido es que, se constituye como deber de la Secretaria Ejecutiva, promover y proteger al interior del Teatro Regional del Maule los Derechos de todas las personas a desempeñarse en un ambiente digno y seguro, asegurando su respeto íntegro así como adoptar las medidas destinadas a resguardar espacios de trabajo de mutuo y de respeto. Se entiende por violencia: Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

Por esta razón se debe prevenir, detectar, asistir, investigar y sancionar cualquier tipo de violencia en el contexto de trabajo, ya sea maltrato, acoso laboral o acoso sexual, que ocurra en las instalaciones o actividades que en el teatro del Maule se desarrollan.

En el contexto antes señalado, el presente protocolo, busca garantizar a las personas, una adecuada protección de su dignidad e integridad tanto física como psicológica, estableciendo acciones permanentes que aborden de manera efectiva esta problemática.

De acuerdo a lo anterior, el Teatro Regional del Maule se propone fortalecer la gestión preventiva como un proceso continuo y permanente, permitiendo sensibilizar a la comunidad con el fin de desnaturalizar estas conductas, facilitar su detección temprana y socializar pautas de afrontamiento, así como generar instancias de acogida, resguardo, denuncia, investigación y sanción de las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, para proteger y resguardar a las personas y por último, fortalecer las medidas de reparación y cuidados que sean necesarias para mantener su salud física y psicológica incluyendo intervenciones que favorezcan adecuados ambientes laborales para los equipos de trabajo.

2

MARCO JURÍDICO

El presente Protocolo se rige por las siguientes normativas e instructivos:

- **CEDAW** “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (artículo 1).
- **Convención Belém do Para** (art.1) “Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género se refiere, principalmente, a la violencia contra las mujeres por cuanto las afectan de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Res. A.G. 48/104 del 20 de diciembre de 1993).
- **Constitución Política de la República de Chile**, Artículo 19, N°1, que establece el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- **DFL 1/ 19653 DE 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado**, Artículo 52, que instruye el Principio de Probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Ley N°20.005**, publicada el 18 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual en toda relación de trabajo, sea pública o privada.
- **Ley N°20.607**, publicada el 08 de agosto de 2012, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- **Ley N°20.609**, publicada el 24 de julio de 2012, que establece Medidas Contra la Discriminación.

- **Ley 20.955**, del 20 de octubre del 2016, que Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- **Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales (2006).**
- **Instructivo Presidencial N°1**, del 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en la Administración Central del Estado.
- **Instructivo Presidencial N°6**, del 23 de mayo del 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.
- Resolución Exenta N°1923, del 4 de diciembre del 2018, que actualiza la **Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Metropolitano Central.**

3

MARCO CONCEPTUAL

Sobre la Violencia de Género

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belém do Pará en su Art. 1 define violencia contra la mujer como *"cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"*¹.

La violencia de género se refiere principalmente, a la violencia contra las mujeres por cuanto las afectan de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer, Resolución de la Asamblea General 48/104 de 20 diciembre 1993)

La violencia contra la mujer se expresa a través de diversos tipos, en distintos contextos y ámbitos. Respecto al ámbito de la vida pública, y en lo relativo al contexto laboral, la violencia contra la mujer se refiere cuando la mujer sufre violencia física, sexual, psicológica o económica en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral o fuera del lugar de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, amenazando o perjudicando su situación laboral o su oportunidad de empleo, según lo planteado en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Esta violencia contra las mujeres puede adoptar dos grandes tipologías: el acoso sexual laboral y el acoso laboral (o mobbing) por razones de género. Esto incluye conductas discriminatorias y obstaculizadoras al acceso al trabajo remunerado, a la permanencia, desarrollo y promoción laboral (incluyendo la formación), por el hecho de ser mujer, que tengan como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o crearle un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Por ejemplo, el salario desigual que reciben las mujeres por igual tarea o función; o el techo de cristal, que significa el escaso acceso a puestos de liderazgo dentro de las instituciones, o cuando se solicitan test de embarazo o se pregunta por su edad y el número de hijos/as en las entrevistas de selección de personal o se exigen otros requisitos de ingreso como el estado civil o la apariencia física.

La violencia Laboral se refiere a conductas que vulneran la dignidad de las personas, hablamos de un concepto amplio llamado violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo. Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psico terror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral.

La cultura de discriminación por género que ampara la violencia contra las mujeres se ampara en un sistema de desigualdad de oportunidades, expresado entre otras formas por el desigual acceso a los recursos, la discriminación laboral, la desigualdad salarial, así como la desigual distribución del poder y del tiempo entre mujeres y hombres.

Considerando que el Maltrato, Acoso Laboral y Sexual son algunas manifestaciones de violencia en el lugar de trabajo, describiremos este concepto como un marco amplio para su distinción y abordaje.

La violencia laboral se entiende como un fenómeno multicausal, pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales, políticas, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece; actúa una víctima (o víctimas) y un victimario (o victimarios)³. Corresponde a cualquier manifestación de conducta abusiva especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

La violencia organizacional puede presentarse en diferentes sentidos:

- a. Vertical descendente: desde la jefatura hacia un subordinado. Si bien podría darse el caso que el acosador 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.
Se cita un ejemplo ilustrativo de este tipo de situaciones: Trabajadora del área de la banca, 42 años: "A principio de año me cambiaron de jefe, quien ha sido sumamente agresivo conmigo. Me trata de mala manera, al menos 1 vez por semana, diciéndome que soy incompetente y que esto se debe a que soy mujer. He tenido la intención de denunciar este mal trato, pero no me atrevo porque me da miedo que me despidan...mi jefe siempre me amenaza con que me va a echar"
- b. Vertical ascendente: desde los subordinados hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a invertirlas fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
Se cita un ejemplo ilustrativo de este tipo de situaciones: Trabajadora del área de la educación, 36 años: "Desde que asumí el cargo de jefatura comencé a tener problemas con 3 personas que anteriormente eran mis pares. Ellas me hacen la ley del hielo y no me invitan a las actividades extra laborales que organizan. Cuando hacemos reuniones de equipo, reuniones de trabajo, lo único que hacen es atacarme. Le comenté esta situación a mi jefe y él sólo me aconsejó hacer caso omiso a dichos comentarios".

- c. Horizontal: se da entre pares o grupos de pares de la misma categoría o nivel jerárquico. En este caso, ya que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
Se cita un ejemplo ilustrativo de este tipo de situaciones: Trabajador del área de la construcción, 28 años: “Llevo 2 años trabajando en esta obra como maestro pintor. Pero hace como 2 meses que tengo problemas con mis compañeros de trabajo. Me molestan continuamente, se burlan de mí por mi peso y estatura”.
- d. Es importante también señalar la violencia puede ocurrir cuando un cliente, usuario o usuaria represente una situación de violencia contra las o los funcionarios.

La violencia en el trabajo ha sido reconocida como uno de los problemas sociales emergentes que mayor preocupación provoca por su creciente magnitud, impacto y consecuencias a nivel personal, organizacional y social.

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos.

- a. Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, causando efectos negativos para éstos.
- b. Pueden identificarse una o varias víctimas, así como uno o varios victimarios.
- c. Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía, es decir, que una persona puede ejercer mayor poder que otra, ya sea por antigüedad, mayor confianza con la jefatura, entre otros.
- d. Puede darse tanto al interior de la organización como fuera de ella, por ejemplo, entre trabajadores o entre trabajadores y usuarios.
- e. Afectan no sólo a los involucrados directamente, sino también a su equipo de trabajo y la institución en su conjunto, dado que perjudica el ambiente laboral.

Considerando las cotidianas dificultades y conflictos que se producen por consecuencia natural de las tensiones del trabajo, es importante diferenciar qué constituye violencia y qué no.

La violencia laboral se puede distinguir de problemas en la organización del trabajo y de conflictos laborales, como lo es la sobrecarga de trabajo, ejercicio de prácticas arbitrarias en el liderazgo, o abuso de poder, por mencionar algunos, los cuales impactan negativamente en los ambientes, condiciones y derechos laborales.

Si bien, los problemas o conflictos laborales no se consideran manifestaciones del ejercicio de violencia laboral, sí constituyen factores de riesgo que pueden facilitar la aparición de estas conductas y es interés de la institución detectarlas y erradicarlas a través de acciones preventivas.

Para efectos del presente procedimiento, a continuación, se abordarán las prácticas de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual con sus definiciones y principales características, con el fin de clarificar los conceptos y ayudar en su identificación.

Maltrato Laboral

Se define como “Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.” 16 Normalización de discriminación y/o prejuicios de género. Ej: deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto de las mujeres de manera ocasional “está con la regla... por eso anda así”. “Todas las mujeres son alaracas, no fue para tanto”⁴.

Entre las principales características de Maltrato Laboral se encuentran:

- La conducta violenta es generalizada, no existen distinciones frente a la víctima, la conducta es para todos igual.
- La acción es evidente, se realiza sin importar contexto o lugar, si están presentes o no otras personas. El agresor no oculta ni encubre su accionar.
- No existe un objetivo específico detrás de una conducta de maltrato.
- Afecta la dignidad de las personas que la padecen y a quienes son testigos.
- La conducta puede estar naturalizada, sin ser cuestionada por quien la ejerce
- La agresión puede ser esporádica en el tiempo, pudiendo depender del estado de ánimo del agresor.

Si bien, el maltrato laboral responde a las características mencionadas, de no ser detectadas y detenidas a tiempo, podrían escalar a otras formas de violencia, como el acoso laboral, por lo que es relevante realizar acciones para su interrupción.

Prácticas constitutivas de Maltrato Laboral

Cuando hablamos de maltrato laboral nos referimos a las siguientes conductas más comunes:

- La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la “víctima”, sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales, falta de habilidades sociales y conductas aprendidas y construidas socialmente. Sin embargo no importando la causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto la gestión que se realice para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos serán esenciales.
- La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que el agresor no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
- No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.

- Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el maltratador se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humilde otras conductas violentas.

Algunas de las siguientes acciones podrían constituir manifestaciones del Maltrato Laboral, entre otras:

- Sujetar de la ropa o el cuerpo para inmovilizar o impedir que alguien se vaya.
- Gritar e insultar a otros.
- Realizar gestos violentos a otros.
- Dañar objetos personales o de trabajo.
- Amenazar con violencia física o con cualquier tipo de daño.
- Impedir que alguien hable o se exprese.
- Ignorar e invalidar a otros.
- Ejercer control excesivo e injustificado sobre otros.
- Realizar actos deliberados para avergonzar a otros.
- Realizar comentarios ofensivos o humillantes.
- Realizar comentarios o acciones discriminatorias.

2. Acoso Laboral

Se define como *“un acto contrario a la dignidad de las personas, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura o uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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”*¹. En ambientes laborales donde se desvaloriza el aporte de las mujeres y se les discrimina en el sentido de situarlas en espacios simbólicos y reales de poco poder al interior de la institución, es más posible que sufran acoso laboral.

Los hostigamientos son periódicos, realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a una determinada persona, provocando incluso su renuncia. En ocasiones el hostigamiento causa daños en la salud, tales como estrés, ansiedad, trastornos psicossomáticos y depresión.

Entre las principales características del Acoso Laboral se encuentran:

- Es una conducta que constituye agresión u hostigamiento.
- Es reiterado, será ejercido en más de una ocasión.
- Es ejercido por el empleador o por una o más personas, en contra de otra u otras personas, es decir, puede ser de jefatura a subordinado, entre pares, de subordinado a jefatura, y tanto individual como colectiva.
- Es ejercido por cualquier medio.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- Tiene como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

¹ Ley 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Prácticas constitutivas de Acoso Laboral

El Acoso Laboral puede tomar formas muy diversas, siendo unos de sus aspectos constitutivos que sean prácticas reiteradas en el tiempo y dirigidas a una persona o personas específicas. En la literatura se mencionan, entre otros:

a. Ataque a la víctima con medios organizacionales:

- Restringir a una trabajadora o trabajador las posibilidades de hablar.
- Cambiar de lugar de trabajo, aisándolo de sus compañeros, sin que sea un requisito del trabajo.
- Prohibir a los compañeros hablar con una trabajadora o trabajador determinado
- Excluir de reuniones.
- No entregar información necesaria para la realización del trabajo.
- Ejercer contra la trabajadora o trabajador una presión indebida o arbitraria.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético.
- Juzgar el desempeño de la trabajadora o trabajador de forma ofensiva.
- No asignarle tareas; asignarle tareas sin sentido; o asignarle funciones de inferior jerarquía del cargo desempeñado o ajenos a los conocimientos que este requiere o que resulten degradantes a la trabajadora o trabajador.
- Asignar tareas a una trabajadora o trabajador con datos erróneos intencionalmente.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con trabajo, en comparación con sus pares.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la trabajadora o trabajador.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.
- Esconder o dañar elementos de trabajo.

b. Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.

- Rehusar la comunicación con una trabajadora o trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o él, o no dirigirle la palabra.
- Tratar a una trabajadora o trabajador como si no existiera.
- Excluir a una trabajadora o trabajador de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.

c. Ataques a la vida privada de la víctima.

- Criticar permanentemente la vida privada de una trabajadora o trabajador.
- Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).
- Ridiculizar a la trabajadora o trabajador.
- Dar a entender que una trabajadora o trabajador, tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una trabajadora o trabajador.

- Burlarse de manera hiriente y despectiva de una trabajadora o trabajador (conductas, gestos, ideas, entre otros)
- Mofas relativas a sus creencias políticas o religiosas; nacionalidad u origen étnico; y/o aspectos socioculturales de una trabajadora o trabajador.
- Mofas relativas a las actitudes; aspecto físico; género; y/o preferencia sexual de una trabajadora o trabajador.
- Causar daños a las pertenencias del trabajador.

d. Ataques a la salud física de la víctima

- Amenazas de violencia física a una trabajadora o trabajador.
- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

e. Agresiones verbales.

- Agredir con gritos a una trabajadora o trabajador.
- Hacer uso de expresiones hirientes, que buscan causar daño.
- Insulto contra una trabajadora o trabajador.
- Amenazas contra a una trabajadora o trabajador.
- Críticas permanentes a una trabajadora o trabajador.
- Realizar bromas que generen molestia, sin consentimiento y de forma reiterada.
- Interrumpir continuamente a la trabajadora o trabajador mientras habla.

f. Rumores.

- Referirse negativamente de una trabajadora o trabajador, con terceras personas.
- Difundir rumores que menoscaben a la víctima.

g. Ejemplos de conductas abusivas:

- Sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos:
- Gritar, avasallar o insultar la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros o jefes.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Lo anterior, se puede resumir en la siguiente tabla:

Maltrato laboral	Acoso laboral
Es una conducta generalizada	Es una conducta selectiva
La acción es evidente	La acción es silenciosa
No tiene un objetivo específico	Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s
La agresión es esporádica	El hostigamiento es reiterado
Afecta la dignidad de las personas	Afecta a la dignidad de las personas

3. Acoso Sexual

Según el art 2 del Código del Trabajo, se define como el “que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, siendo a través de la ley 20.005 mediante la cual se tipifica y sanciona el acoso sexual expresando en su definición que “ las relaciones laborales deberán fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a la dignidad humana, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Es importante manifestar que, por el impacto que tienen estas conductas en la persona y en los ambientes laborales, tendrá la misma consideración de acoso sexual, tanto un solo evento como su reiteración.

Por otra parte, debido a que las mujeres en un mayor porcentaje son víctimas de acoso sexual, se considerará como una forma de discriminación y violencia de género.

Entre las principales características del Acoso Sexual encontramos las siguientes:

- Realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
- El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.
- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- El acoso sexual es, sobre todo, una manifestación de relaciones de poder y de desigualdad de género. Las mujeres están mucho más expuestas a sufrir acoso sexual porque culturalmente no se le asigna poder en este ámbito y/o se les percibe como "objeto sexual" y/o porque se las percibe como competencia por el poder.
- Realizada por una persona, sin importar su género. El acoso sexual incluye no solo el acoso de un trabajador a una trabajadora, sino también la situación contraria y entre personas del mismo género.
- Los requerimientos, insinuaciones o comentarios son de carácter sexual.
- No es deseado, ya que no existe consentimiento para ejercer las conductas.
- Es ofensivo. La conducta genera incomodidad y crea un ambiente desagradable, intimidatorio, hostil o humillante para la persona que la sufre.
- Es ejercida por cualquier medio, en cualquier lugar.
- Podría generar perjuicio laboral o en las oportunidades en el empleo. El rechazo de la víctima a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario, entre otras.

Prácticas constitutivas de Acoso Sexual

Las siguientes acciones podrían constituir manifestaciones de Acoso Sexual, entre otros:

a. Manifestaciones no verbales presenciales:

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- Gestos o movimientos de carácter sexual.

b. Manifestaciones verbales presenciales:

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a partes del cuerpo o al ciclo reproductivo con el fin de avergonzar).
- Comentarios de índole sexual relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- Insinuaciones sexuales y proposiciones ofensivas o molestas.

c. Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
- Proposiciones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
- Concesión de ventajas laborales a quienes consienten participar en actividades sexuales.

d. Manifestaciones por medios digitales:

- Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

e. Manifestaciones físicas:

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, susurrar en el oído, entre otras).

f. Ejemplos y descripciones conductuales:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra llamado violencia. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

4. Prácticas que no constituirían maltrato o acoso laboral

Para mantener ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres promoviendo sanos ambientes laborales, se estima relevante conocer aquellas prácticas que NO constituyen maltrato o acoso laboral, permitiendo excluir los elementos que no califican para una eventual denuncia.

De acuerdo con la literatura se mencionan, entre otras:

- Traslado de puesto de trabajo, por situaciones propias de la necesidad de la empresa
- Modificación de las funciones u horarios de trabajo, siempre y cuando no sea en forma reiterativa
- Discrepancias o diferencias de opiniones.
- Solicitud de extensión de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo.
- Solicitud de postergación de feriado legal o administrativo, en la cual debe existir, conciliación laboral y coordinación.
- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Amonestaciones del jefe directo producto de errores o faltas reiteradas.
- Críticas fundadas, aisladas y relacionadas con el rol o las funciones del trabajo.
- Solicitud de entrega del trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.
- Amonestaciones del jefe directo por no cumplimiento de horario o por salidas durante la jornada laboral sin autorización.

4

ASPECTOS GENERALES

Finalidad

Las normas, objetivos, estrategias y procedimientos de la organización deben fijar la postura institucional respecto de la temática. De igual forma, deben considerar el tamaño, la composición por sexo de la dotación, la distribución territorial, el grado de institucionalización de la perspectiva de género, la preexistencia de normativa que regule las relaciones internas y de normativa de control del maltrato y acoso mismo, la cultura organizacional. Debe existir una adhesión explícita a la igualdad de género; promoción y difusión de dicha postura. Plan de prevención en que se basa el procedimiento debe incorporar acciones y contenidos relativos a igualdad de género; plan de formación; difusión; inducción, entre otros.

Las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, entendidas en los términos que establece la normativa vigente, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que resulta conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite que se produzcan y, asimismo establecer mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a hechos constitutivos de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

Disponer de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso laboral y Sexual, permite reforzar la gestión preventiva de estas situaciones, explicitando el compromiso de desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y de adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres.

En concordancia con lo señalado por la Dirección del Servicio Civil, la existencia del presente procedimiento permitirá mayor control social entre las personas de una institución, ya que, al declarar las conductas no permitidas en la organización, el comportamiento se modela en función de lo permitido, censurándose la aparición de manifestaciones que atenten a la dignidad de las personas.

Ámbito de Aplicación

Este procedimiento es aplicable a todas las personas que trabajan en el Teatro regional del Maule, incluyendo personal de planta, a contrata y honorarios, como también a toda persona que se vincule, sean trabajadores externos, estudiantes en práctica, asistentes de sala, entre otros. Se usará en caso que, cualquier persona se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una situación de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

Será informado, difundido y publicado para el debido conocimiento de todas las personas que se vinculen o se desempeñen en el Teatro Regional del Maule, a través de reuniones de equipos y campaña comunicacional.

Definiciones

Para los efectos del presente protocolo los siguientes conceptos tienen el significado que se indica a continuación, ya sea en plural o en singular:

- a. **Denunciante:** persona que efectúa una denuncia por maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- b. **Víctima:** persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
- c. **Denunciado:** persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- d. **Denuncia:** acto a través del cual se expone una situación de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual, con el objetivo de entregar un trato digno de la persona denunciante y evitar una revictimización.

Principios que rigen el Protocolo

Cada proceso de investigación tendrá como fundamento los siguientes principios que guiarán el actuar del proceso, de acuerdo a lo indicado por la Dirección del Servicio Civil (2018):

- a. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- b. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos y conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

- c. **Probidad administrativa:** Consiste en observar entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- d. **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- e. **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- f. **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las trabajadoras y trabajadores, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

Marco Ético para la atención del Maltrato, Acoso Laboral o Sexual

Toda intervención ante el conocimiento de hechos de maltrato, acoso laboral o sexual, requiere ser realizada por personas que necesariamente cuenten con un sustento ético como marco regulatorio asociado a un conjunto de principios que orienten su comportamiento profesional, siendo los más pertinentes para brindar atención a las víctimas los siguientes:

- a. **Dignidad de las personas con las que se trabaja:** Se debe respetar en forma irrestricta la dignidad humana, los derechos y libertades fundamentales. Ello está en la base del respeto que se debe a las personas, reconociendo el sufrimiento que causa la violencia. Por esta razón, se debe evitar la revictimización haciendo el trabajo de forma tal, que permita evitar las situaciones innecesarias como múltiples derivaciones.
- b. **Autonomía y responsabilidad individual:** Se debe respetar la autonomía y la facultad de decidir de los afectados, asumiendo la responsabilidad y consecuencia de sus actos. Este principio es central en la relación que se establece con víctimas de violencia, donde se debe tener siempre presente que son ellos quienes deben iniciar un proceso de manera voluntaria y autónoma.
- c. **Consentimiento:** Toda intervención psicosocial deberá iniciarse previo consentimiento libre e informado de las personas. El consentimiento debe ser expreso y los interesados podrán revocarlo en todo momento.
- d. **Privacidad y confidencialidad:** La privacidad de quienes piden ayuda y la confidencialidad de la información que les atañe debe respetarse siempre. Esa información no debería utilizarse o revelarse en otra instancia que no sea el marco del proceso con las personas afectadas bajo su consentimiento.
- e. **Igualdad, justicia y equidad:** En virtud de este principio, todas las personas deben ser tratadas con justicia y equidad. Esto es fundamental, ya que el quehacer profesional instala una dinámica asimétrica, por lo que se hace necesario que los

equipos constantemente analicen la relación que se establece, con el fin de prevenir situaciones de ejercicio de poder que afecten el proceso.

- f. **No discriminación y no estigmatización:** Ninguna persona debe ser sometida a discriminación o estigmatización. Es fundamental tener presente que quienes son víctimas de violencia son personas que han sufrido la vulneración de sus derechos y, por lo tanto, se debe evitar culparlas por ello.
- g. **Respeto de la diversidad cultural y del pluralismo:** Se debe considerar la importancia de la diversidad cultural y el pluralismo, reconociendo la igualdad de derechos que tienen todas las personas.
- h. Resulta fundamental evitar cualquier indicio de sexismo tanto en el proceso de la investigación como en la definición de la sanción: “estaba enamorado”; “ella igual recibió los regalos”, “nunca dijo que no”, “usaba escote y falda corta”, etc.

Funciones

En el presente procedimiento intervienen diferentes actores, con funciones específicas que contribuyen al proceso, las cuales se presentan a continuación:

Actores	Funciones
Denunciante / Víctima	<ul style="list-style-type: none">- Presentar la denuncia en las instancias definidas, basada en hechos verídicos.- Disponer de antecedentes que pueden respaldar la denuncia.- Informarse a través de los recursos y dispositivos disponibles sobre el proceso.- Seguir el procedimiento establecido para denuncias conforme al protocolo presente.
Denunciado:	<ul style="list-style-type: none">- Cooperar durante el proceso, poniendo a su disposición los antecedentes que sean requeridos.- Informarse a través de los recursos y dispositivos disponibles sobre el proceso.

<p>Equipo Orientador y/o acogida (Unidad de Recursos Humanos):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recibir la denuncia y canalizar a la Secretaria Ejecutiva - Acoger a los funcionarios que estén siendo víctimas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, que desean denunciar hechos de hostigamiento de los cuales ellos son víctimas o testigos. - Orientar y asesorar en relación al maltrato, acoso laboral y/o sexual, y los procedimientos para su denuncia. - Acompañar al denunciante y/o víctima durante todo el tiempo que dure el proceso de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y/o sexual. - Previa evaluación derivará al denunciante a atención médica y/o psicológica para resguardar su salud. - Elaborar acta de recepción de denuncias. - Elaborar informes estadísticos respecto a las denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual, enfocado en el desarrollo de estrategias de prevención. - Asesorar a la Dirección en la temática en caso de solicitarlo, a través del acopio de la información necesaria. - Solicitar ayuda de expertos de otras áreas si fuere necesario. - Apoyar en la difusión de esta temática, preparando información y ejecutando capacitaciones de manera regular, dirigida a toda la comunidad funcionaria.
<p>Secretaria Ejecutiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Instruir procesos administrativos dentro de los plazos definidos. - Instruir medidas de resguardo de la víctima, de acuerdo a antecedentes presentados. - Buscar asesoría técnica para fundamentar sus decisiones en casos en donde lo requiera. - Instruir planes de intervención en los equipos involucrados, con el fin de restablecer los ambientes laborales. - Aplicar sanciones, si corresponde, de acuerdo con los informes de procesos administrativos cursados. - Promover de manera activa acciones de prevención ante la violencia laboral y promoción de las buenas prácticas al interior de la institución.
<p>Unidad de Asesoría Jurídica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asesorar a la Secretaria ejecutiva con respecto al protocolo - Proponer medidas cautelares a aplicar por la Secretaria Ejecutiva - Orientar la designación de fiscales idóneos para llevar a cabo los procesos administrativos. - Brindar asesoría y acompañamiento a fiscales.

Fiscal:	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar la investigación sumaria o sumario administrativo para determinar la existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación. - Proponer las medidas de resguardo, si amerita, y que no hayan sido aplicadas por la Secretaria Ejecutiva - Proponer las respectivas medidas disciplinarias o sanciones, si corresponden. - Dar cumplimiento del proceso en tiempo y forma.
Unidad de recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar la atención de salud de la víctima derivada por el equipo orientador, de manera oportuna. - Otorgar la atención de salud médica y/o psicológica, según corresponda. - Derivar al Organismo Administrador si hay sospecha de enfermedad de origen laboral. - Realizar seguimiento de gestiones del Organismo Administrador.
Asesor de Prevención de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir el presente protocolo a la comunidad funcionaria - Identificar focos potenciales de conflictos laborales o factores de riesgo. - Proponer el tipo de intervenciones o unidades que deben generar un trabajo para restablecer los ambientes laborales. - Velar por el cumplimiento del protocolo mediante monitoreo de la implementación de los procesos asociados y el análisis de sus resultados e impacto. - Coordinar actividades de formación a fiscales de procesos sumariales en esta temática. - Proponer modificaciones al procedimiento según necesidad.
Comité de Buenas Prácticas Laborales:	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizar instrumentos y recursos que ayuden al mejor tratamiento y acompañamiento de los/as afectados/as. - Informar a los distintos actores de la institución sobre los procesos y dispositivos disponibles. - Identificar potenciales factores de riesgo en las prácticas organizacionales, con el objetivo modificarlos o mitigarlos previo a situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual. - Apoyar la difusión del presente protocolo a los colaboradores (as) del Teatro Regional

Efectos en la salud y la vida de las personas

Es importante relevar que el maltrato, acoso laboral o sexual, tiene efectos sobre la salud y la calidad de vida de uno o más trabajadores; estos efectos sobre la salud comprenden una gama de síntomas, en diferentes niveles o ámbitos de la vida de las personas, algunos se señalan en el presente protocolo, conforme a Anexo.

En general, se puede decir que la interacción social de la persona se ve profundamente afectada, puesto que, las situaciones de acoso laboral pueden distorsionar las relaciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva.

Por otra parte, la excesiva duración o magnitud de la situación del acoso puede dar lugar a enfermedades más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, personas con trastornos paranoides e, incluso, suicidas. Los diagnósticos médicos son relativamente compatibles con el síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada. Además de estos efectos, es necesario mencionar, que en ocasiones puede existir cierta propensión a conductas distractoras y adictivas (consumo alcohol, tabaco, drogas y psicofármacos). (Martínez, et. al, 2012).

En el ámbito laboral, puede suceder que en la persona acosada aumente la insatisfacción con el trabajo y la disminución de su rendimiento y motivación. La conducta lógica final de un trabajador, sometido a una situación de acoso, podría ser el abandono de la organización (Martínez, et. al, 2012).

Además, la organización puede verse afectada por situaciones de acoso laboral, siendo algunas de sus consecuencias el aumento de: licencias médicas, tasa de accidentabilidad y rotación de los trabajadores, junto con la disminución del rendimiento, provocando pérdidas económicas y una baja productividad en las empresas e instituciones. A esto se puede sumar el deterioro de la calidad de las relaciones interpersonales y de la colaboración entre los trabajadores. (Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo, 2014; Instituto Nacional de la Seguridad Social, 1998 citado en De Miguel Barrado & Prieto, 2016).

Por lo expuesto, el acoso laboral puede afectar la salud y calidad de vida de la persona, teniendo efectos en todas las áreas de su vida, tales como: familia, amistades, relaciones sociales y ambiente de trabajo, con posibles consecuencias para el sistema social, la organización laboral y la sociedad. (OMS, 2014).

5

ACCIONES DE PREVENCIÓN

La existencia de procedimientos que aborden el maltrato, acoso laboral y/o sexual en los lugares de trabajo, permite disponer de los instrumentos y dispositivos para asistir a las personas que se desempeñan en la institución de manera adecuada, acogiendo, orientando y acompañando a quienes sean afectados para mitigar el impacto que éste tiene sobre las personas y sus entornos inmediatos.

Sin embargo, se busca que el presente procedimiento pueda reforzar la gestión preventiva ante estas situaciones, explicitando el compromiso de desarrollar acciones y adoptar medidas destinadas a generar y mantener ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales de todas las personas, mediante la implementación de estrategias que definan estructuras organizacionales y dinámicas de interrelación que modelen el comportamiento de las personas que se desempeñan en ellas, disminuyendo la aparición y mantención de conductas que atenten contra su dignidad, y al mismo tiempo, facilitando y promoviendo prácticas bien tratantes.

Se dispondrá de instrumentos que ayuden al mejor tratamiento y acompañamiento a las personas afectadas:

- Procedimiento de tratamiento, denuncia e investigación
- Formulario de Denuncia
- Protocolo para los receptores de denuncia
- Inducción con enfoque de género
- Análisis de los casos con enfoque de género (lenguaje inclusivo, desagregación por sexo de datos)

Se informará y formará a los distintos actores de la institución:

- Formar con énfasis en igualdad de género a los Fiscales y actuarios de procesos sumariales en esta temática.
- Entregar la presente información a todas las personas que forman parte del Teatro Regional del Maule.
- Rol del Comité de Buen Trato

Se asistirán a los afectados a través de acciones para asistir, informar y acompañar a las personas que se vean afectadas:

- Realizar medidas precautorias.
- Informar sobre el procedimiento para realizar la denuncia.
- Informar sobre las instancias de protección a las personas afectadas.
- Solicitar evaluación y tratamiento de daños.
- Realizar acciones para recomponer clima laboral.

A. METODOLOGÍA PARA LA DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL TEATRO REGIONAL DEL MAULE

Se ha reconocido, a nivel nacional e internacional, que uno de los estresores psicosociales más importantes en el mundo del trabajo actual, es el acoso laboral, por lo que se ha considerado necesario abordar esta temática de manera específica, desde el rol comunal y regional que desarrolla el Teatro Regional del Maule nacional y de referencia del Instituto de Salud Pública de Chile

OBJETIVO

Proporcionar orientaciones técnicas, que permitan la identificación y prevención del acoso laboral, contribuyendo así, a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras del Teatro Regional del Maule.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Contar con un marco conceptual, consensado y alineado con la legislación nacional, que permita comprender el acoso laboral.
- b. Entregar información técnica que facilite la identificación de la presencia de acoso laboral.
- c. Describir los principales efectos del acoso laboral en la salud y calidad de vida de los(as) trabajadores(as).
- d. Entregar orientaciones técnicas destinadas a la prevención del acoso laboral en la organización.
- e. Promover acciones que contribuyan a limitar los efectos negativos del acoso laboral y a evitar su reiteración en la organización.
- f. Gestionar soluciones oportunas y eficientes, cuando se tome conocimiento de una situación que pueda ser constitutiva de acoso laboral, y que ella no evolucione hasta el momento de la denuncia.

FASES DEL ACOSO LABORAL

Desde el punto de vista organizacional, Leymann (1996) describe cuatro fases típicas en el desarrollo del acoso laboral. (Barón, et. al, 2003). Las fases son las siguientes:

1. Aparición de un incidente crítico
2. Persecución sistemática
3. Intervención de los superiores
4. Abandono del trabajo.

Es necesario mencionar que, en las fases señaladas, se presentan diversos comportamientos, que corresponden a conductas de acoso laboral, y que requieren ser identificadas lo más tempranamente, en pos de evitar su avance y progresivo aumento.

Las medidas de prevención que se indican, en cada una de las fases descritas, están dirigidas a:

- Entregar algunos ejemplos que permitan orientar la gestión de distintos procesos que se ejecutan en el Teatro Regional, y que se puedan incorporar, para la prevención del acoso laboral.
- Promover que en nuestra Institución se puedan implementar otra u otras medidas, de acuerdo, a su contexto y a las necesidades particulares de los trabajadores.

Fase 1: Aparición de un incidente crítico

El comienzo del acoso puede ser cualquier situación o suceso trivial, por lo general, de comienzo sutil, (Heloani, 2004 citado en Tolfo, Silva & Krawulski, 2013), siendo el primer síntoma de los trabajadores la desorientación. En caso de que dichos eventos se comiencen a realizar de forma reiterada, el o los afectados suelen considerar que dichas situaciones se deben a posibles errores cometidos por ellos mismos. Esta preocupación puede producir trastornos del sueño y los primeros signos de ansiedad.

¿QUÉ DEBEMOS HACER EN ESTA FASE?

- Efectuar campañas que promuevan el buen trato y respeto entre nuestros trabajadores.
- Entregar información a todos los trabajadores acerca de la toma de conciencia y reconocimiento del acoso laboral.
- Disponer de una instancia organizacional en el Teatro Regional, encargado(s), que entregue orientación y a la que una persona pueda acudir de manera confidencial cuando cree estar expuesta a un incidente crítico.

Fase 2: Persecución sistemática

Se caracteriza por una graduación más incisiva del acoso hacia la(s) víctima(s), con el objetivo de intimidar y hacerle notar que cualquier movimiento para defenderse de su acosador solo conseguirá acrecentar el hostigamiento. Se pueden acompañar de amenazas en relación a castigos o sanciones, dirigidas explícitamente hacia el estatus o la seguridad laboral del acosado.

¿QUÉ DEBEMOS HACER EN ESTA FASE?

- El Teatro Regional puede realizar acciones que promuevan el apoyo social entre sus distintos integrantes.
- Realizar campañas sobre acoso laboral en el lugar de trabajo, orientadas a prevenir la estigmatización del evento y facilitar que se tomen acciones frente a este tipo de situaciones.

Fase 3: La intervención de los superiores

Ante el incremento de la presión, la persona o el grupo acosado puede recurrir a algunas personas de la organización que pudieran ayudarlo a afrontar el problema, generalmente personas con cierto ascendiente o capacidad de influencia en la organización como jefaturas, representantes del personal, representantes sindicales, etc. Poco a poco se va deteriorando su fortaleza, ante la persistente presión del acoso y la falta de medios para afrontarlo.

¿QUÉ DEBEMOS HACER EN ESTA FASE?

- Contar con políticas de liderazgo que entreguen lineamientos claros a las jefaturas de nuestro Teatro Regional respecto a cómo actuar en este tipo de situaciones.
- Capacitar y entrenar a todos nuestros trabajadores sobre el reconocimiento del acoso laboral, procedimientos de denuncia e investigación; y de manera específica a supervisores/jefaturas, jefes de área, dirigentes sindicales y encargados de recursos humanos y áreas relacionadas (calidad de vida, prevención de riesgos, etc.).
- Definir sanciones específicas y claras para penalizar las conductas de acoso que se han presentado o se presenten en el Teatro Regional del Maule.

Fase 4: El abandono del trabajo

Tanto la presión como el deterioro del estado de salud que pueda tener la persona afectada por una situación de acoso laboral, llevan al abandono de la organización. La víctima busca soluciones fuera del dominio de la organización, si la víctima lleva tiempo en la organización tiende a concluir en una prejubilación. En otros casos (personas más jóvenes), siguen soportando la presión por algún tiempo, su trabajo se vuelve puramente instrumental hasta que les llega la oportunidad de poder marcharse. Esto tiene efectos en diversas áreas de la vida del trabajador y de la organización.

¿QUÉ DEBEMOS HACER EN ESTA FASE?

- Derivar y orientar a la persona afectada a los respectivos centros, según el tipo de ayuda requerida (ver Anexo N°02).
- Revisar protocolos y procedimientos de la organización para asegurar que situaciones de acoso laboral no se repitan nuevamente.

B. GESTIÓN Y PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL TEATRO REGIONAL DEL MAULE

La Organización Mundial de la Salud (1998), define Prevención, como un conjunto de “medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida” (p.3).

En esta línea, la Guía propone la aplicación de medidas orientadas a prevenir los efectos en la salud producidos por el acoso laboral (algunos de ellos descritos en el punto 5.3), cuyas fuentes se pueden encontrar en las características organizacionales y en la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales.

Las investigaciones muestran que las condiciones socio-laborales que tienen incidencia en el acoso laboral se relacionan con las **percepciones de justicia organizacional** que poseen los trabajadores respecto a la forma en que operan las políticas y procesos institucionales (Greenberg & Colquitt, 2004 citado en Vermunt & Steensma, 2005), así como, estilos de **liderazgo de tipo autoritarios o laissez-faire**. Ambas situaciones se relacionan con la cronificación de los conflictos y la no fluidez en las relaciones interpersonales (Meseguer de Pedro, Soler, García-Izquierdo, Sáez & Sánchez, 2007), aumentando la probabilidad de conductas de incivildad laboral⁴ entre los distintos integrantes de la organización (Andersson & Pearson, 1999).

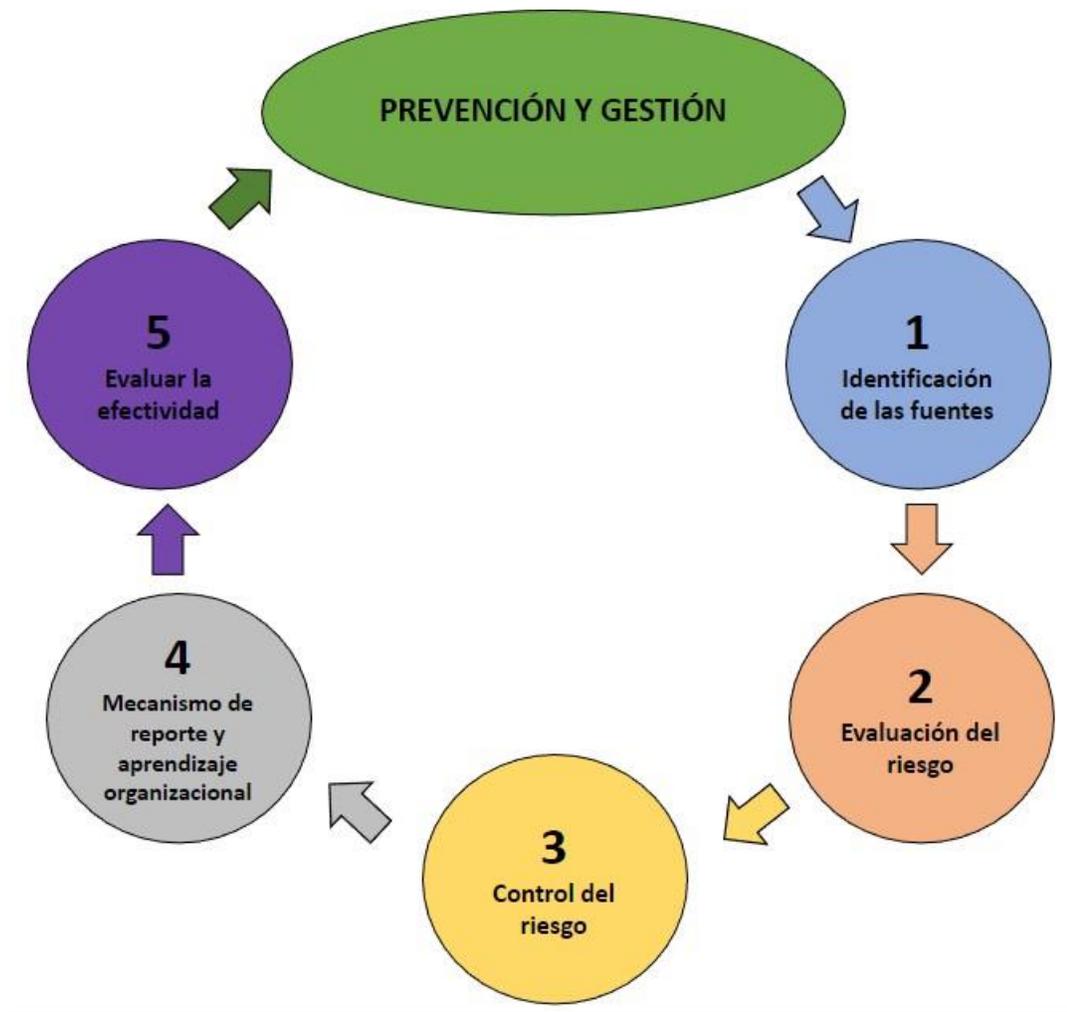
En tanto, factores del trabajo que se relacionan con el acoso corresponden a **altas demandas laborales**, procedimientos inadecuados de trabajo, escasas posibilidades de influir en el ritmo de trabajo, **canales de comunicación inadecuados** (Leka, et. al, 2008) y **sentimientos de inseguridad en el empleo** (OIT, 2012).

Además, es necesario considerar que, para abordar la prevención del acoso laboral, de manera temprana e integral, se requiere reconocer y establecer, en la organización, la importancia de una cultura de respeto hacia todos sus integrantes, en donde el acoso laboral sea rechazado de manera transversal por todos sus miembros.

C. ETAPAS DEL CICLO DE PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

En el presente protocolo, hemos propuesto un ciclo de prevención de cinco etapas (Figura N°01), en acción continua (prevención activa), para identificar y actuar, de manera temprana, frente a posibles condiciones y situaciones organizacionales que pueden desencadenar en acoso laboral. (Equal Employment Opportunity Commission. U.S., 2016; Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, 2016; Health and Safety Executive, 2018).

FIG. 1: CICLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL



Etapas 1. Identificación de fuentes de acoso laboral

En esta etapa se deben detectar aquellas posibles fuentes que pueden ocasionar situaciones de acoso laboral, y que dicen relación con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales.

Se han identificado algunos factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo, los cuales se mencionan en el siguiente listado, y la descripción de su asociación con el acoso laboral se detalla en el Anexo N°03. (Meseguer de Pedro, et. al, 2007; Ansoleaga, et. al, 2017).

- Definición de rol (ambigüedad y conflicto de rol)
- Sobrecarga cuantitativa
- Prácticas de supervisión /estilos de liderazgo
- Interés por el trabajador (movilidad laboral y estabilidad)
- Cultura organizacional

Además, para obtener la información que oriente la identificación de estos factores de riesgos, se puede recurrir a datos disponibles en la organización, respecto de:

- Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario SUSESO- ISTAS (vigente)
- Registros de ausentismo
- Aumento de solicitudes de reubicación e indicadores de rotación
- Aumento de incidencia de enfermedades (licencias médicas)
- Aumento de las Denuncias de Accidentes del Trabajo (DIAT)
- Aumento de las Denuncias de Enfermedad Profesional (DIEP)
- Solicitudes de intervención para resolución de conflictos intra e inter equipo
- Número de denuncias en Dirección del Trabajo, entre otros

Etapa 2. Evaluación del riesgo

Es necesario evaluar, con los trabajadores, las condiciones y situaciones del lugar de trabajo que pueden conllevar a instancias de acoso laboral, mediante un sistema de evaluación (ejemplos: cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión, etc.). Además, se debe evaluar la efectividad de los mecanismos de control que se poseen en el lugar de trabajo, para prevenir la ocurrencia de situaciones de acoso laboral.

Etapa 3. Control del riesgo

Se deben realizar acciones que tengan por objetivo eliminar aquellas situaciones de acoso laboral. En caso, de que no se puedan eliminar dichos agentes de riesgo, se deben realizar acciones que mitiguen los efectos de dichas situaciones.

Una forma de controlar o mitigar factores de riesgo, puede ser el desarrollo de acciones de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial. Si en la aplicación del cuestionario SUSESO-ISTAS/21 se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de que se desencadenen situaciones de acoso laboral (Anexo), se deberán diseñar medidas de intervención para eliminar o controlar el factor de riesgo identificado.

Etapa 4. Mecanismos de reporte y aprendizaje organizacional

Generar un levantamiento de los hallazgos del proceso, dejando reportes respecto a las acciones que se han realizado, así como, las situaciones de acoso laboral que han ocurrido en el lugar de trabajo.

También será relevante reconocer qué acciones o cómo se organiza el trabajo en aquellos lugares que no han tenido presencia de acoso laboral, es importante reconocer las fortalezas de esos centros de trabajo para mantenerlos y replicarlos.

Etapa 5. Evaluar la efectividad de los controles realizados y efectuar nuevas mejoras

Esta etapa es totalmente necesaria para concluir si se ha producido los efectos deseados o si se necesita un cambio de rumbo en las medidas preventivas desarrolladas.

D. PREVENCIÓN ACTIVA

Para que estas etapas permitan facilitar el aprendizaje continuo de la organización en la prevención del acoso laboral, es necesario que se realicen acciones constantes que permitan promover una cultura de respeto en la organización. A continuación, se presentan algunas claves que permiten facilitar esto:

- Diseñar y contar con un Protocolo para la prevención del acoso laboral en la organización, dado que, para su prevención temprana se requiere de procedimientos claros y el compromiso de todas las partes involucradas (empleadores y trabajadores).
- Contar con un “Código de conducta”, en el que se establezcan los comportamientos que podrían ser considerados como acoso laboral y que no serán aceptados en la organización. (Ver Anexo).
- Incorporar en el “Reglamento interno de orden, higiene y seguridad” los mecanismos sancionatorios respecto a las situaciones de acoso laboral.
- Destinar recursos y tiempos, por parte de la organización, para la prevención del acoso laboral.
- Promover y ampliar el uso de canales de comunicación de la organización, para la difusión de la prevención del acoso laboral. (sitio web, boletines, reuniones, correos electrónicos, campañas de comunicación, etc.).
- Realizar evaluaciones, por parte de la gerencia, para identificar y evaluar posibles condiciones y situaciones que ocasionen acoso laboral.
- Realizar acciones, por parte de la gerencia, para minimizar condiciones y situaciones que ocasionen acoso laboral. (contar con políticas equitativas de promoción y ascensos; disponer de la asignación de recursos, ya sean humanos y/o económicos para el cumplimiento de las tareas y objetivos, evitando cargas excesivas de trabajo, etc.)
- Solicitar a las jefaturas de la organización que realicen acciones para prevenir y/o dar respuesta a situaciones de acoso laboral (monitorear y evitar el estilo de mando y dirección autoritaria, contar con procedimientos para la resolución de conflictos interpersonales, etc.)
- Realizar capacitaciones a todos los trabajadores de la organización, para reconocer posibles conductas de acoso laboral y la forma de reportarlas. (capacitación formal, inducción, etc.).
- Realizar entrenamientos a la(s) jefatura(s) para que puedan prevenir y/o dar respuesta a las situaciones de acoso laboral.

E. ¿Qué puede hacer un trabajador en condiciones de acoso laboral?

Los siguientes pasos pueden ayudar a identificar una situación de acoso laboral y a realizar acciones que limiten o disminuyan sus efectos negativos, así como, orientar la denuncia de estos hechos, contribuyendo a evitar su reiteración en el Teatro Regional. (Guía para el trabajador IRSST, 2011; OMS, 2014)

PASO 1

TOMAR CONCIENCIA Y RECONOCER EL PROBLEMA

Explorar y analizar los hechos ocurridos. Tomar conciencia de la situación de acoso laboral, mediante el reconocimiento de los comportamientos presentes. En esta tarea puede ayudar en su identificación el listado de comportamientos mencionados en el Anexo del presente protocolo

PASO 2

LO QUE LA PERSONA AFECTADA PUEDE HACER

Enfrentar el problema: considerar la posibilidad de hacer uso del procedimiento, protocolo / código de conducta que defiende el respeto mutuo en la organización u otros medios de prevención que tenga el Teatro Regional para abordar el acoso laboral, contactándose con quién (es) sea identificado, en este o estos documentos, como encargado o responsable de su aplicación. Además, es conveniente que la persona pueda empezar a recolectar evidencia de la situación de acoso laboral: pruebas por escrito, correos electrónicos, mensajes telefónicos (incluidos WhatsApp), antecedentes o informes de salud, testigos, etc.

Buscar apoyos: es recomendable buscar personas de confianza o de apoyo dentro de la empresa (Departamento de prevención de la empresa, Comité de Higiene y Seguridad, Recursos Humanos, psicólogo, asistente social o médico de la empresa, compañero de trabajo, etc.). Así como, buscar y/o fortalecer las redes de apoyo familiar y social.

PASO 3

INFORMARSE

Es fundamental que los trabajadores del Teatro Regional, que se vean involucrados en situaciones de acoso laboral, puedan informarse, con la finalidad de reconocer los derechos, deberes y líneas de acción establecidos en el presente protocolo y en la legislación nacional, en esta materia.

6

PROCEDIMIENTO

La incorporación del principio de igualdad de género se materializa fundamentalmente en:

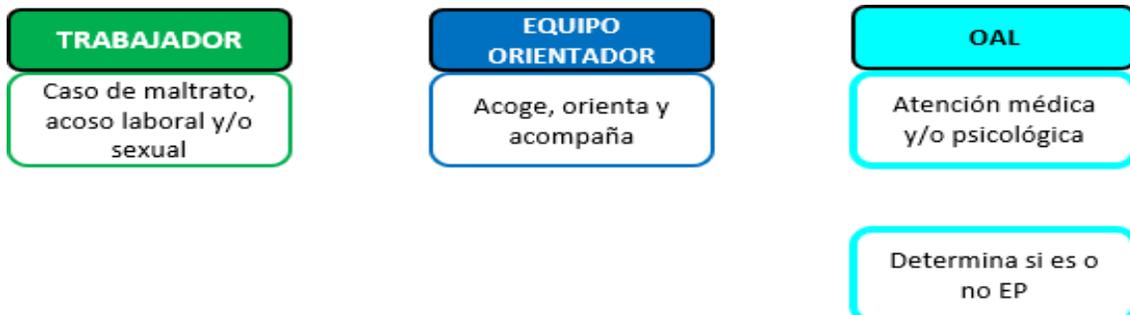
- Los contenidos y acciones del plan de prevención
- En la aplicación correcta de un “criterio” de igualdad de género y no discriminación por sexo en la aplicación del procedimiento
- En la formación y actualización permanente en igualdad de género de quienes intervienen en el proceso (recepción, investigación, sanción)
- En la permanente revisión y actualización de las medidas y acciones que permitan erradicar estas prácticas
- En el compromiso institucional con este principio.

El presente procedimiento se puede organizar de acuerdo con la siguiente estructura:

- A. Instancia de Orientación y/o acogida.
- B. Formalización de la denuncia.
- C. Recepción de la denuncia.
- D. Revisión y evaluación de la denuncia.
- E. Investigación y Sanción.
- F. Intervención Organizacional.

A continuación, se describe cada una de ellas.

A. Instancia de Orientación y/o Acogida



Existirá un Equipo de Orientación y/o Acogida conformado por dos profesionales con idoneidad ética y técnica, Trabajador Social o Psicólogo, disponibles en dependencias de los Departamentos/Unidades de Calidad de Vida de la Dirección de los establecimientos, el que ofrecerá a las personas un primer contacto que permita contener y escuchar, manteniendo total confidencialidad del proceso.

Corresponderá al Equipo Orientador y/o Acogida, entregar información sobre el procedimiento, formalidades, plazos y sobre las temáticas de maltrato, acoso laboral y/o sexual para mejor distinción de su situación en particular, como también informará sobre la responsabilidad de quien realiza una denuncia, señalando sobre las consecuencias de descubrirse la intención de dañar a otra persona. Otorgará el acompañamiento correspondiente durante el proceso previo consentimiento y realizará el monitoreo y seguimiento de las acciones cursadas.

También, será función del equipo de orientación y/o acogida, recepcionar denuncias para canalizarlas a la secretaria ejecutiva, sólo si la persona denunciante lo prefiere. La persona que requiera contar con esta instancia de acogida podrá concurrir personalmente a la Unidad de recursos Humanos del Teatro, o bien a través de correo electrónico dispuesto para estos efectos o vía telefónica solicitar una hora de atención, los cuales serán de conocimiento general.

De igual forma, es importante contener a la víctima o persona que realiza la denuncia. Se establecen las siguientes medidas iniciales de contención que deberán ser consideradas, cumplidas y gestionadas por el equipo orientador:

- Reunión con la víctima
- Recopilación de antecedentes
- Separar a ambas partes implicadas, víctima y acosador.
- Reordenar o reducir su/s tiempo/s de trabajo
- Cambiar ubicación de puestos de trabajo, conforme a análisis de la situación
- Gestionar primeros auxilios psicológicos, cuando proceda. (OAL - ACHS)

Lo que debemos cautelar es garantizar la protección de la víctima y sus derechos como persona y como trabajador, de igual forma lograr su rehabilitación y recuperación ante posibles secuelas emocionales o un efecto post traumático. En virtud de lo anterior, se deben aplicar los siguientes criterios:

- Confidencialidad
- Diligencia
- Contradicción
- Apoyo emocional
- Restitución de la(s) víctima(s)
- Protección de la salud de la(s) víctima(s)
- Indicación de prohibición de represalias

El trabajador(a) afectado(a), puede presentar efectos en distintos niveles; psíquico, físico, social, laboral. Las siguientes son algunas de las consecuencias psicológicas y laborales del acoso o maltrato laboral, en un trabajador(a):

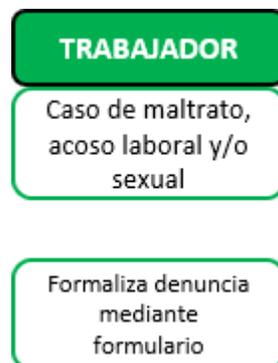
1. Lento deterioro de la confianza en sí misma(o) y en sus capacidades profesionales.
2. Proceso de desvaloración personal.
3. Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).
4. Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
5. Somatización del conflicto: enfermedades físicas.
6. Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
7. Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
8. Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.

Es por ello que es de suma importancia, que el equipo orientador cumpla con las indicaciones respecto a la contención que el trabajador(a) debe recibir al ser víctima de maltrato o acoso en cualquiera de sus formas y lo informa preliminarmente o lo denuncia.

En el caso de que el equipo orientador y/o acogida no se encuentre en dependencias del Teatro Regional, se podrá contactar con el Área de Recursos humanos.

Por otra parte, previa evaluación de carácter técnico el Equipo Orientador podrá sugerir derivaciones si corresponden y según el caso presentado. El OAL brindará la atención profesional médica y/o psicológica a las personas que hayan sido afectados por violencia laboral. El Organismo Administrador (ACHS), evaluará a las personas y determinará si corresponde a enfermedad profesional y otorgará las prestaciones cuando corresponda.

B. Formalización de la denuncia

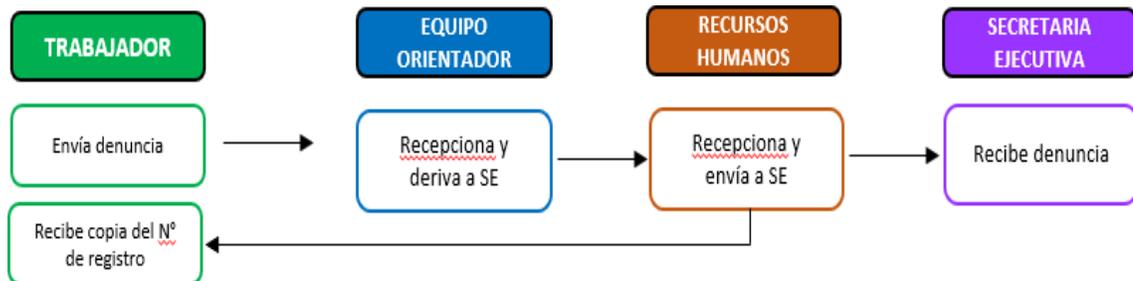


La denuncia se hará por escrito y firmada por el denunciante, pudiendo utilizar el formulario de denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, que figura en Anexo 1 del presente documento, que estará a disposición de la o el denunciante en la página web del Teatro Regional del Maule, a objeto de que pueda ser descargado y completado en absoluta confidencialidad. Adicionalmente, estará a disposición del Comité Paritario o (SINDICATO) para facilitar su acceso.

La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- a. Identificación y domicilio del denunciante.
- b. Narración circunstanciada de los hechos.
- c. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- e. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse como presentadas.

C. Recepción de la denuncia



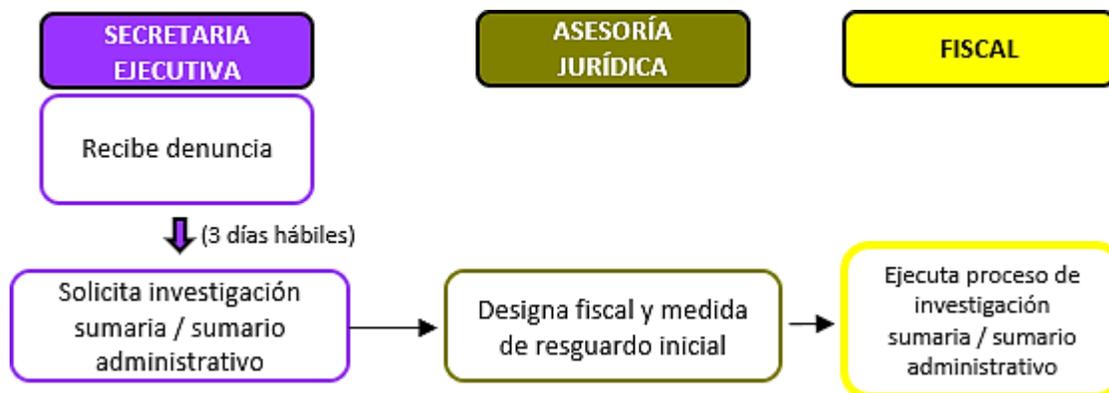
El formulario se debe entregar en sobre cerrado e indicar en el exterior el carácter confidencial del contenido.

La denuncia debe estar dirigida a la Secretaria Ejecutiva, única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente, en caso de dar por acogida la denuncia.

La denuncia será entregada en la oficina de Recursos Humanos del Teatro Regional, pudiendo ser recibida por el Equipo Orientador en el área de Recursos humanos, quienes la canalizarán a la secretaria ejecutiva. En su función canalizadora efectuará el registro de la recepción de la denuncia entregando copia del registro a la persona denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. La denuncia deberá ser enviada con celeridad y confidencialidad, de no cumplirse con esta obligación se incurrirá en responsabilidad administrativa.

Para lo anterior, se dispondrá de un Protocolo para los Receptores de Denuncia, en el cual se explicitará el procedimiento, plazos y formalidades.

D. Revisión y evaluación de la denuncia

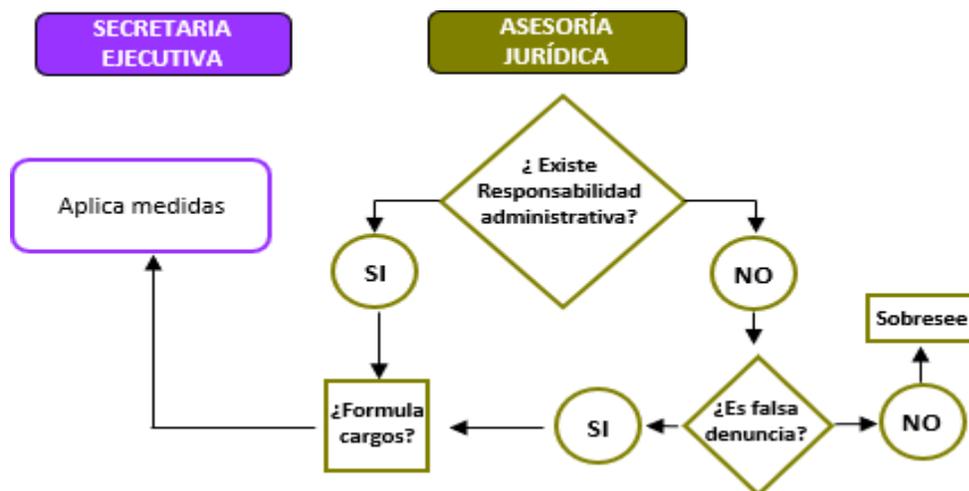


Recibida una denuncia de maltrato, acoso laboral o sexual, la autoridad tendrá un plazo de 3 (tres) días hábiles para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.

Si la autoridad máxima decide no acoger la denuncia, el denunciante podrá recurrir a la Contraloría General de la República conforme a las reglas generales.

Si la denuncia cumple con los requisitos señalados, la autoridad instruirá un sumario administrativo para determinar las posibles responsabilidades administrativas involucradas, particularmente aquellas que pudiesen atentar contra el Principio de Probidad Administrativa y muy especialmente aquellas que puedan implicar atentados a la dignidad de las personas.

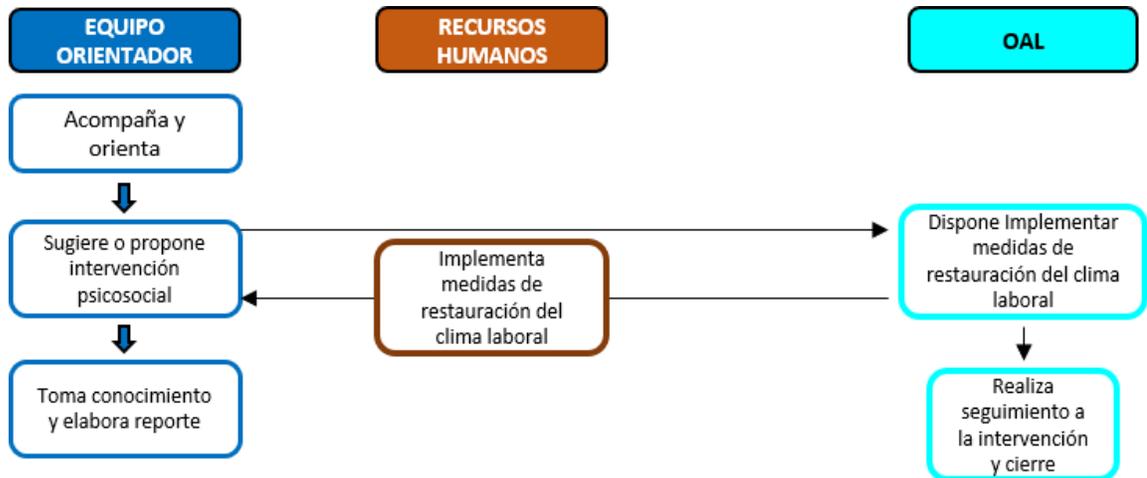
E. Investigación y Sanción



Una vez formalizada la denuncia, acogida o entendida como presentada, la Secretaria Ejecutiva del Teatro Regional la derivará al Asesor Jurídico, quien designará a un Fiscal, el cual deberá tener los conocimientos y la calificación adecuada para ello, incluyendo la formación en igualdad de género para la apertura de 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. (Dirección de Servicio Civil año 2018)

Por otra parte, se deberá tener presente que, en el caso de haber voluntad de denuncia ante un posible acto de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, lo que procede es el debido proceso administrativo y no otra vía alternativa de resolución como mediación, conciliación u otro tipo diferente al proceso sumarial. De acuerdo con lo señalado por la Dirección del Servicio Civil, la medida evita la doble victimización, considerando que la asimetría de poder que se produce en situaciones de acoso no permite mediación.

F. Intervención Organizacional



“Sin perjuicio del resultado del proceso administrativo, el Área de Recursos Humanos del Teatro, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios/as con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas a la dignidad de las personas”.

Concluidas la etapa de investigación y sanción, si la hubiese, el área de Recursos Humanos a través del Equipo Orientador y/o Acogida podrá proponer un plan de intervención psicosocial para las personas involucradas en el proceso y sus equipos de trabajo.

El área de Recursos Humanos, velará por la implementación del presente protocolo mediante el monitoreo de los procesos asociados, el análisis de los resultados y su impacto. Adicionalmente, generará un reporte trimestral a la secretaria ejecutiva, como a las entidades que así lo requieran, generando información fidedigna y actualizada que contribuya con la mejora en la gestión de la prevención y abordaje del maltrato, acoso laboral y sexual.

7

CONCLUSIONES

Existe acuerdo respecto a que la violencia en el trabajo y el acoso laboral, involucran un amplio espectro de comportamientos, que varían entre las distintas culturas, contextos y disciplinas, siendo un desafío adoptar, en este documento de referencia, un marco conceptual consensuado y alineado con la legislación nacional.

El acoso laboral, de acuerdo con estadísticas nacionales e internacionales, presenta cifras que muestran su creciente y mantenido aumento, lo cual, puede tener consecuencias negativas para la calidad de vida y salud de los trabajadores del país.

Se cuenta con evidencia respecto a que las situaciones de acoso laboral se pueden asociar con efectos negativos en diferentes ámbitos de la vida de las personas, siendo significativos los daños causados en la salud mental de los trabajadores.

Además, se ha encontrado evidencia que señala una importante relación entre las características organizacionales del trabajo y la aparición de conductas de acoso laboral. Siendo fundamental, para que se pueda originar el acoso laboral, la presencia de un desbalance o asimetría de poder en la organización.

Por lo expuesto es fundamental contar con orientaciones técnicas que se puedan aplicar en la prevención del acoso laboral, así como, promover medidas que contribuyan a evitar su reiteración en la organización.

Finalmente, dado que, el acoso laboral es uno de los estresores psicosociales más importantes de la vida laboral actual, desde la perspectiva de las políticas públicas sobre riesgos psicosociales, se debería avanzar y profundizar en su prevención, así como, en su incorporación en los protocolos adoptados en el país.

"Este documento fue construido con la asesoría técnica de la Seremi de la Mujer y equidad de género de la Región del maule, Junio 2023"

8

BIBLIOGRAFÍA

- Centro de Estudios de la Mujer, Fondecyt & Universidad Diego Portales (2017). *“Dimensiones Organizacionales de la Violencia en el trabajo en Chile considerando diferencias ocupacionales y de Género. Estudio en tres sectores económicos”*
- Dirección del Trabajo (2007). *“Cartilla Informativa: El acoso o Mobbing”*.
- Dirección Nacional del Servicio Civil (2014). *“Resultados Segunda Consulta de Acoso en los espacios laborales”*
- Dirección del Trabajo (2015). *“El Acoso Laboral en Empresas. La mirada de los dirigentes sindicales”*.
- Dirección Nacional del Servicio Civil (2018). *“Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual”*.
- Guardo & Sumaza (2015). *“Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral”*
- Kahale (2008). *“Acoso Laboral: Diferencias con las tensiones ordinarias en el entorno de trabajo”*.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *“Hoja Informativa: Género, Salud y Seguridad en el trabajo”*.
- Ovejero & Yuberi (2011). *“Acoso Laboral: Un enfoque psicosocial”*
- Toro & Gómez-Rubio (2016). *“Factores facilitadores de la Violencia Laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina”*.



ANEXO 1 EFECTOS DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL SOBRE LA SALUD Y CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS.

Nivel Psíquico	Nivel Físico	Nivel Comportamental	Nivel Social
<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones de ansiedad • Apatía • Problemas de concentración • Humor depresivo • Reacciones de miedo • Relatos retrospectivos • Hiperreactividad • Inseguridad • Insomnio • Pensamiento introvertido • Irritabilidad • Falta de iniciativa • Cambios de humor • Pesadillas recurrentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Hipertensión arterial • Ataques de asma • Enfermedad coronaria • Dermatitis • Pérdida de cabello • Dolor de cabeza • Dolores articulares y musculares • Pérdida de equilibrio • Dolor estomacal • Úlceras estomacales • Taquicardia 	<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones auto y hetero-agresivas • Trastornos alimenticios • Incremento en el consumo de drogas y alcohol • Incremento en el consumo de cigarrillo • Disfunción sexual • Reacciones de evasión 	<ul style="list-style-type: none"> • Aislarse de las reuniones sociales. • Abandono de los compromisos sociales. • Desapego de los vínculos familiares. • Desatención de su rol y responsabilidad (padre, madre, esposo/a, hijos e hijas, etc.). • Intolerancia con los problemas de familia. • Pérdida de participación en proyectos

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS), 2014. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4. Centro Colaborador en Salud Ocupacional de la OMS de Milán (Italia) e Instituto Universitario Romano de Salud en el Trabajo. Con modificaciones en el lenguaje y formato para facilitar su comprensión.



ANEXO 2 ESQUEMA DE SOCIALIZACIÓN DEL PROTOCOLO





ANEXO 3 FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y APARICIÓN DEL ACOSO LABORAL

Definición del rol (ambigüedad y conflicto del rol)	Se relaciona con especificar de manera insuficiente y poco precisa lo que se espera de los trabajadores o se cambia continuamente de demandas laborales. Esto va generando un acoso laboral de naturaleza estructural, una «micropolítica» organizativa, que se materializa en el conflicto y en la ambigüedad de roles como una manera de ejercer las acciones hostiles.
Sobrecarga cuantitativa	La asociación de la sobrecarga cuantitativa con el acoso laboral puede explicarse por el modo en que las exigencias de las tareas, en su mayoría realizadas en cadena, y el control excesivo de los mandos sobre las mismas generan condiciones altamente estresantes. Esto es similar a lo que en numerosas investigaciones se ha relacionado con la presión del tiempo de trabajo para la ejecución de las tareas (Hoel y Cooper, 1999, 2000; McCarthy, 1996; y Salin, 2003) o con la sobrecarga continuada en el trabajo (Quine, 2001; Dawn, Cowie, y Ananiadou, 2003).
Prácticas de supervisión / estilos de liderazgo	Las prácticas de supervisión/ estilos de liderazgo, aparecen reiteradamente como desencadenantes del acoso laboral. Ciertos estilos de liderazgo (autoritarios o laissez-faire), la incompetencia directiva, la falta de habilidades para la dirección, y los escasos recursos para utilizar refuerzos positivos de supervisión y motivación. Así como, fallas en la forma de cómo se entrega la información y en el flujo de ésta, va generando crecientes y evidentes problemas de comunicación en la organización. Esto ocasiona una supervisión inadecuada y un ambiente laboral regido por el miedo, junto con una incapacidad para resolver los conflictos que se producen entre los trabajadores, o entre éstos y la dirección.
Interés por el trabajador (movilidad laboral y estabilidad)	Respecto al factor Interés por el trabajador, indicadores como la inestabilidad laboral (Baron & Neuman, 1996) o la búsqueda de movilidad y mejoras del estatus del acosador son antecedentes que se relacionan con el acoso laboral (Salin, 2003).
Cultura organizacional	La cultura organizacional, en términos generales, se considera que constituye el marco que guía las acciones y las relaciones sociales. Señala los términos en que se puede desarrollar la vida social al interior de un grupo, equipo de trabajo u organización. La cultura organizacional permite identificar en qué medida y de qué forma la organización tolera o incluso puede llegar a promover, de manera explícita o implícita, relaciones laborales degradantes o francamente violentas. (Ansoleaga, et. al, 2017)



ANEXO 4 CÓDIGO DE CONDUCTA DEL TEATRO REGIONAL DEL MAULE

TÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1°.- Sin perjuicio del cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan el ejercicio de nuestra función en el Teatro Regional, el presente código tiene por finalidad establecer, de manera clara y sencilla, los principios y conductas de nuestro personal, ya que toda persona que se desempeñe en nuestras instalaciones, cualquiera sea su calidad jurídica, de planta, a contrata, o a honorarios, debe orientar su trabajo al cumplimiento de la Misión Institucional, conformidad a la legislación vigente. La materialización de dicha Misión debe regirse por los principios y deberes de conducta que se señalan en el presente Código.

El presente Código de Conducta es supletorio a las leyes, reglamentos y otras normas de procedimiento existentes y forma parte de las obligaciones asumidas por las personas que se desempeñan en el Teatro Regional, ya sea personal de planta, a contrata, o sobre la base de honorarios.

Lo anterior, con la finalidad de supeditar sus actuaciones a los deberes y obligaciones que emanan principalmente de los Principios de Legalidad, Transparencia y Probidad, necesarios en todo lugar de trabajo. Por lo tanto, será obligación de todo el personal conocer, respetar y cumplir las disposiciones contenidas en el presente Código, toda vez que su omisión o infracción, será fuente de responsabilidad administrativa y dará lugar a la aplicación de las sanciones contempladas en nuestro Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, procedimiento sancionatorio vigente de nuestra institución. Existe una salvedad con nuestros prestadores de servicios en base a contrato de honorarios, para quienes existirá una cláusula específica en el contrato correspondiente.

Para tales efectos, "la Unidad de Administración y Finanzas" pondrá el presente Código a disposición de todos quienes pertenezcan e ingresen al Teatro Regional del Maule.

TITULO II PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

Artículo 2°.- Todo trabajador que desempeñe funciones en el Teatro Regional del Maule, debe anteponer el interés general (vinculado al bien común) por sobre los intereses particulares (personales o de terceros relacionados), por lo tanto, deberán desempeñar sus respectivas labores, conforme a las siguientes directrices:

- a) **Honestidad:** Actuar con rectitud y honradez, privilegiando el óptimo desarrollo del arte y la cultura, buscando logros de excelencia, por lo que bajo ninguna circunstancia, el cargo y función puede ser ejercido en beneficio de un interés personal;
- b) **Equidad e Imparcialidad:** Brindar un trato igualitario, a los ciudadanos con el mismo nivel de calidad y eficiencia, atendiendo y resolviendo sus requerimientos estrictamente de acuerdo con la legalidad de los fundamentos y el mérito de los antecedentes que les sirven de sustento;
- c) **Solidaridad, Cortesía y Respeto:** Actuar permanentemente guiado por un espíritu de colaboración, consideración, deferencia y respeto a la dignidad e integridad física y moral, de nuestro público y de los demás integrantes que prestan servicios en esta Teatro Regional;
- d) **Profesionalismo y Responsabilidad:** Aplicar todos los conocimientos, habilidades y competencias individuales para el correcto y mejor desempeño del cargo o funciones encomendadas, con miras a dar una respuesta oportuna y de calidad en la totalidad de las actividades artísticas y culturales que se desarrollan en nuestras instalaciones;
- e) **Disciplina:** Ejercer el cargo o función ajustándose siempre a las exigencias, deberes o prohibiciones establecidas en las normas, instrucciones o estipulaciones que le sean aplicables; y a las instrucciones de autoridades Gubernamentales, Ministeriales, regionales e institucionales, así como también, las impartidas por el organismo contralor, cuando corresponda;
- f) **Obediencia:** Respetar y cumplir las órdenes que sus Jefaturas Directas y/o Autoridades, les instruyan, con excepción de las que estimen ilegales, supuesto en que, previo a su ejecución, deben representarles por escrito dicho carácter, para precaver así su responsabilidad.
- g) **Eficiencia y Eficacia:** Desempeñar activamente el cargo o servicio, orientado al cumplimiento eficiente de las metas que se establecen en armonía con los objetivos estratégicos institucionales y gubernamentales,
- h) **Austeridad y optimización de recursos:** maximizar la utilización de los recursos públicos disponibles que le fueren provistos para la realización de sus tareas.
- i) **Orientación Ciudadana:** Tener presente que nuestra principal función es entregar un servicio y un espectáculo óptimo y de excelencia a nuestro público, por lo que siempre debe estar dispuesto a brindar una atención oportuna y de calidad, en caso de requerimientos o solución de problemas;
- j) **Transparencia:** Facilitar el acceso a la información referente a los procedimientos administrativos, el contenido y fundamentos de nuestra planificación, con excepción de las que revistan el carácter de secreta o reservada;

k) Tratamiento de datos o información secreta o reservada: Será responsabilidad de nuestros trabajadores no divulgar información que afecte el cumplimiento de las funciones institucionales.

Asimismo, la Constitución asegura a todas las personas el respeto y protección de su vida privada y ordena que derechos como éste sean respetados y promovidos en los lugares de trabajo. En consecuencia, todo el personal debe velar por la protección de reserva, y secreto de la vida privada.

TITULO III DE LOS DEBERES

Sin perjuicio de las obligaciones previstas en disposiciones legales o reglamentarias y de lo estipulado en los respectivos contratos, los trabajadores de nuestro Teatro Regional deberán:

Artículo 3°.- Contribuir a la mantención de un ambiente de respeto y cordialidad recíprocos, en su interacción con sus compañeros de labores.

Artículo 4°.- Cumplir, en forma regular y continua su jornada ordinaria y los trabajos extraordinarios que se le deben desempeñar, salvo que se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito que imposibilite su cumplimiento total o parcial.

Artículo 5°.- Denunciar ante el superior jerárquico o ante el trabajador a quien deba reportar, cualquier hecho irregular de que tomen conocimiento, a causa o con ocasión del ejercicio de su trabajo, particularmente de las conductas que atenten contra el Principio de Probidad y de los hechos que revistan caracteres de delito.

TITULO IV DE LAS PROHIBICIONES

El principio de la probidad consiste en observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preminencia del interés general sobre el particular.

En consecuencia quedará estrictamente prohibido infringir los siguientes artículos:

Artículo 6°.- Destinar total o parcialmente la jornada laboral, los recursos humanos y económicos y la infraestructura del Teatro Regional, para el desarrollo de actividades ajenas alas Institucionales.

- i. Especial importancia reviste esta prohibición, respecto de los trabajadores que se encuentran autorizados para hacer uso de los vehículos institucionales.
- ii. Los trabajadores que en razón de su cargo, tengan la custodia de fondos públicos, no podrán por sí o por intermedio de terceros, efectuar ningún tipo de apuestas en los juegos de azar de los casinos.

Artículo 7°.- Solicitar, o aceptar, donativos ventajas o privilegios de cualquier naturaleza.

Se entiende por ventajas o privilegios, por ejemplo, la obtención de descuentos para adquirir un producto o más beneficios que los ofrecidos al resto del público y, en general, cualquier gesto u ofrecimiento que pudiese comprometer el comportamiento de uno de nuestros trabajadores, en favor de quien lo formula.

Se exceptúan de esta prohibición, los donativos oficiales o protocolares, entendiéndose por tales, los que se reciben en el marco de relaciones internacionales, y de los regalos que la costumbre y la tradición admite como manifestaciones de cortesía y buena educación.

Artículo 8°.- Hacer valer el cargo o labor encomendada, para obtener un beneficio de cualquier naturaleza, para sí o para un tercero, así como también no obtener ventajas indebidas mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

Artículo 9°.- Realizar actividades políticas durante la jornada laboral y utilizar recursos materiales, económicos o personales de la Institución, cualquiera sea el horario en que éstas se desarrollen.

Artículo 10°.- Mantener relaciones o aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

Artículo 11°.- Participar o permitir que otros participen en hechos en lo que se utilice información privilegiada a la que ha tenido acceso por su condición o ejercicio del cargo que desempeña.

Artículo 12°.- Presionar, amenazar o acosar. Ejercer presiones, amenazas o acoso laboral o sexual contra otros trabajadores (as), subordinados o personas que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones indebidas.

TITULO IV DE LAS SANCIONES

Todos los trabajadores que cometan una infracción a sus deberes y obligaciones son susceptibles de la aplicación de una medida disciplinaria.

Artículo 13°.- Responsabilidad Administrativa

Cuando ocurra una infracción a los deberes y obligaciones que sea susceptible a la aplicación de una medida disciplinaria, deberá ser acreditada a través de una investigación sumaria o sumario administrativo.

Elementos que configuran responsabilidad administrativa

- a. Infracción de los deberes y obligaciones que establece el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad por parte de uno de nuestros trabajadores.
- b. Existencia de una investigación sumaria o de un sumario administrativo.

Aplicación de una medida disciplinaria, conforme lo establece nuestro Reglamento Interno.

Artículo 14°.- Las sanciones disciplinarias que se le apliquen a uno de nuestros trabajadores son independientes de las sanciones penales que puedan derivarse de la misma conducta, cuando ésta constituye a su vez un ilícito o delito. De allí que un mismo hecho pueda generar, al mismo tiempo, una responsabilidad administrativa, una responsabilidad penal y una responsabilidad civil.

Artículo 15°.- La responsabilidad civil se aplica con independencia de la responsabilidad administrativa o penal y es aquella que surge a consecuencia de los daños que ocasionen los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y que se traduce en la obligación de indemnizar dichos perjuicios.



ANEXO 5

FORMULARIO DE DENUNCIA

Denuncia por hechos constitutivos de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual.

TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

De acuerdo con el Protocolo, marque con una "X" la alternativa que corresponda al tipo de violencia laboral que se denuncia:

<input type="checkbox"/>	Maltrato Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual

IDENTIFICACIÓN DE LOS INVOLUCRADOS

Marque con una "X" la alternativa que corresponda a la persona que realiza la denuncia:

<input type="checkbox"/>	Víctima (persona en quien recae la acción de violencia laboral)
<input type="checkbox"/>	Denunciante (persona que pone en conocimiento el hecho de violencia, sin ser víctima de éste)

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

Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Establecimiento	
Teléfono de contacto	
Mail de contacto	

Datos personales de la VÍCTIMA:

Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Establecimiento	
Teléfono de contacto	
Mail de contacto	

Datos personales del DENUNCIADO:

Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Establecimiento	

RESPECTO A LA DENUNCIA

¿Cuál es el nivel jerárquico del DENUNCIADO respecto a la Víctima? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Nivel jerárquico superior
<input type="checkbox"/>	Igual nivel jerárquico
<input type="checkbox"/>	Nivel jerárquico inferior

¿El DENUNCIADO trabaja directamente con la víctima? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente

¿La VÍCTIMA ha puesto en conocimiento a su superior inmediato esta situación o a otro superior, si el victimario es su jefe? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

NARRACIÓN DE LOS HECHOS

1. Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el presunto victimario que avalarían la denuncia. Indique el hecho; las personas involucradas; el lugar donde ocurrió; y otros detalles que complementen la denuncia. (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes).

2. Indique hace cuánto tiempo es víctima de acciones de maltrato, acoso laboral o sexual. Señale la fecha de inicio de los hechos y la frecuencia con que se reiteran. (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes).

3. Indique el nombre de la persona o personas que realizaron acciones de maltrato, acoso laboral o sexual. Puede señalar otros antecedentes de la persona, que complementen la denuncia. (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes).

4. Señale el nombre de las personas -testigos- que presenciaron las acciones de maltrato, acoso laboral o sexual, o que tengan algún tipo de información de lo ocurrido. Indique nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes)

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA

¿Con qué documentos o antecedentes cuenta, que acreditan su denuncia? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Ninguna evidencia específica
<input type="checkbox"/>	Testigos
<input type="checkbox"/>	Correos electrónicos
<input type="checkbox"/>	Documentos
<input type="checkbox"/>	Informe médico y/o psicológico
<input type="checkbox"/>	Otros medios de prueba

Señale cuáles:

Señale los documentos que adjunta en la presente denuncia, indicando el nombre del documento y el número de páginas.

¿La VÍCTIMA solicitó apoyo del Equipo Orientador? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

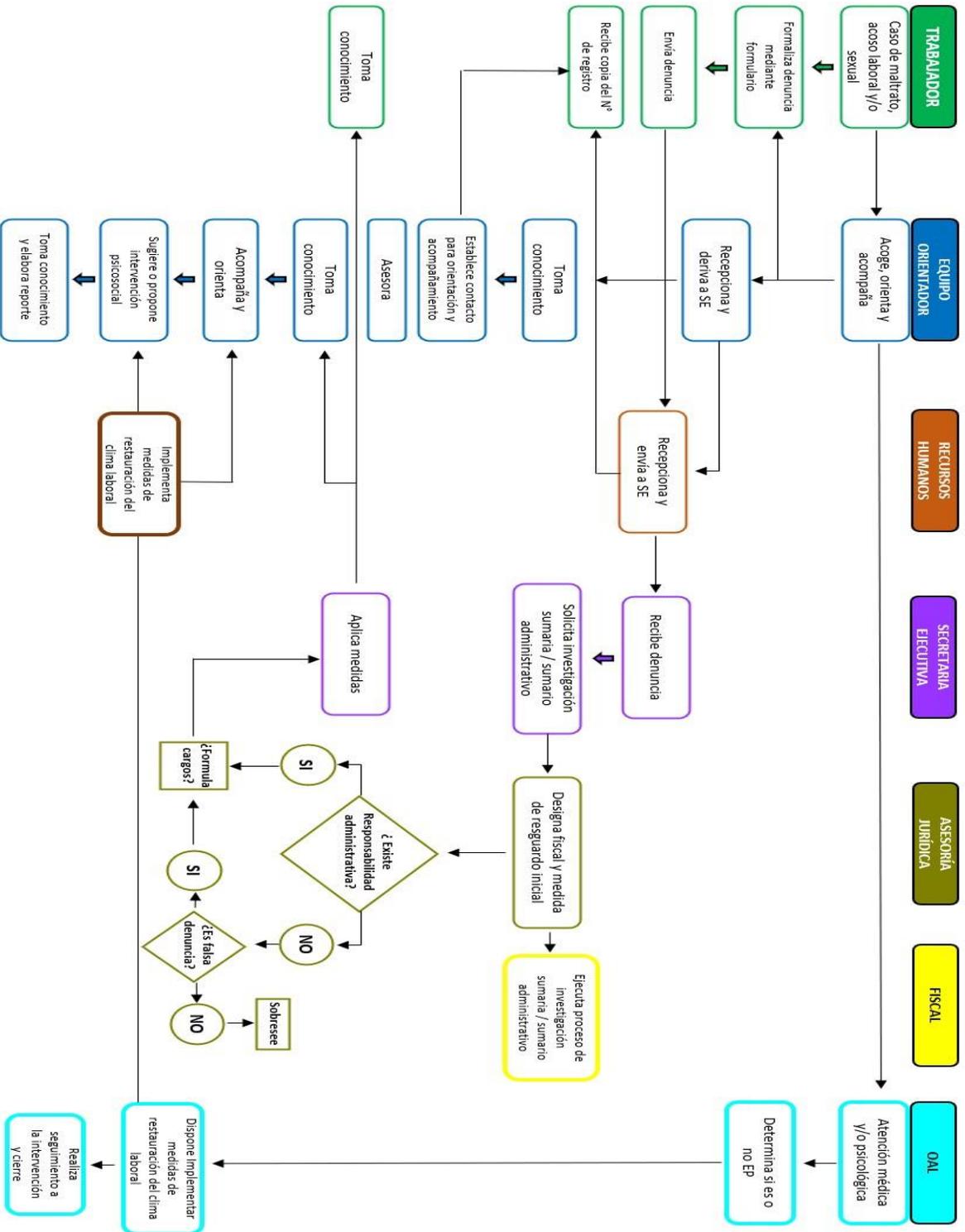
<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

Nombre y Firma del Denunciante

Fecha de entrega del documento ____ / ____ / ____



FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL



ANEXO 6 FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO