

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL
Y ACOSO SEXUAL DE CHILE TRANSPARENTE,
CAPÍTULO CHILENO DE TRANSPARENCIA
INTERNACIONAL

2021

Contenido

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL DE CHILE TRANSPARENTE, CAPÍTULO CHILENO DE TRANSPARENCIA INTERNACIONAL 1

Introducción 3

Estructura organizacional 4

Conceptos y definiciones 4

 Sobre el maltrato laboral 4

 Sobre el acoso laboral 5

 Sobre el acoso sexual 7

Actores claves 8

Política de prevención y tratamiento del maltrato y acoso laboral y sexual en Chile Transparente.... 9

Anexo N°1: Marco normativo aplicable 15

 A nivel nacional 15

 A nivel internacional 16

Anexo N°2: Formulario de denuncia 16

Anexo N°3: Comprobante de recepción de denuncia 22

Introducción

Desde su fundación el año 1998, Chile Transparente se ha caracterizado por ser un referente a nivel nacional e internacional en la promoción de los más altos estándares de transparencia y probidad para quienes desempeñan funciones en instituciones públicas y privadas. Esta motivación se reforzó aún más a partir del año 2000 con la incorporación de la institución a la red de Capítulos Nacionales de Transparencia Internacional, la coalición global contra la corrupción.

En adelante, decenas de empresas privadas nacionales y transnacionales, partidos políticos, organismos del Estado, organizaciones de la sociedad civil, entre otras, han recibido la asesoría del Capítulo chileno de Transparencia Internacional para la instauración de planes de cumplimiento, políticas de transparencia de gastos, reporte de información, entre muchas otras estrategias de trabajo.

Es este afán de establecimiento de un alto estándar ético en diversas instituciones la que obliga a Chile Transparente a velar porque los valores promovidos para otros también se reflejen en la cultura organizacional interna, donde el respeto, la tolerancia y la sana convivencia sean el motor del trabajo diario. Esto también deberá vincularse con los requerimientos de la sociedad contemporánea, que exige una efectiva investigación y sanción de abusos y malos tratos sobre todo contra los grupos más vulnerables como las mujeres o minorías sexuales.

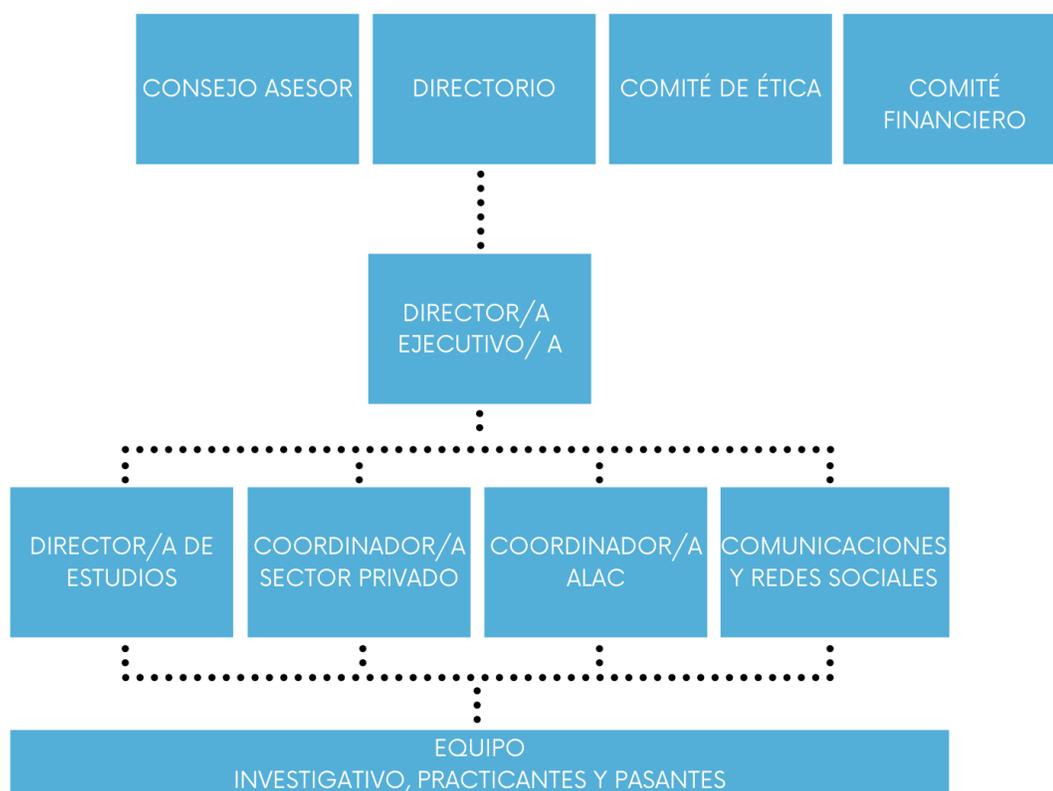
Resulta fundamental contar con un instrumento de esta naturaleza, ya que su ausencia no solo genera más inconvenientes en las víctimas y testigos, sino que también contribuirá paulatinamente al deterioro en las relaciones humanas en el equipo y en el desempeño de funciones.

Las políticas que se detallarán más adelante serán aplicables para todos los funcionarios de Chile Transparente que trabajen de manera permanente en la institución, así como aquellos trabajadores a honorarios que formen parte de proyectos temporales. De igual manera, deberán ser observadas estas políticas y planes por los estudiantes en práctica y voluntarios durante el tiempo que permanezcan desempeñando funciones. Lo anterior será válido para quienes desempeñan funciones de manera presencial y remota.

Cabe añadir que ninguna de las acciones que pueda emprender al interior de Chile Transparente una víctima o testigo de maltrato, acoso laboral o sexual, o cualquier otra práctica que atente contra la dignidad humana se considerarán una limitante para su accionar frente a las instancias jurisdiccionales respectivas.

Estructura organizacional

Antes de entregar detalles sobre esta política, es necesario tener en cuenta la estructura organizacional de Chile Transparente a fin de comprender las maneras en que se pueden manifestar las conductas de acoso laboral y sexual y de maltrato. Del mismo modo, comprender la estructura de la institución permitirá también enfrentar de mejor forma estas posibles situaciones.



Conceptos y definiciones

Sobre el maltrato laboral

Por maltrato laboral se deberá entender “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”¹.

Características

El maltrato laboral tiene entre sus principales características las siguientes:

- La conducta es generalizada y no se dirige a un trabajador o grupo de trabajadores en específico
- La agresión puede ser esporádica y no permanente como en el acoso laboral
- El maltrato no tiene un objetivo específico más allá de la violencia
- En los contextos de maltrato laboral a quien realiza estas acciones no le importa que existan testigos que presencien los hechos ni el lugar ni momento de desarrollo de estos
- El maltrato puede provenir de un miembro del Directorio, del empleador, un superior directo, un par, un subordinado o de cualquier otro trabajador o conjunto de ellos
- Atenta contra la dignidad del ser humano

Sobre el acoso laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo, el acoso laboral deberá entenderse como una “forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados.”²

Esto se complementa con lo señalado por el Código del Trabajo chileno, cuerpo normativo que en su artículo 2, inciso 2, afirma que el acoso laboral contraviene la dignidad humana y se entenderá por tal “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

Características

Respecto del acoso laboral ya detallado, dicha situación debe distinguirse expresamente del maltrato en este ámbito, toda vez que el acoso laboral se caracteriza por:

- Ser selectivo en relación con la o las víctimas
- Su actuar silencioso
- Puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo
- Su objetivo es desgastar a la(s) víctima(s) para lograr, por ejemplo, su renuncia
- El hostigamiento es recurrente

¹ Esta definición se encuentra en el Instructivo Presidencial del 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales.

² <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505>

- Puede provenir de un miembro del Directorio, del empleador, un superior directo, así como de cualquier otro trabajador
- Atenta contra la dignidad humana

En este orden de ideas, no se considerarán acoso de tipo laboral aquellas conductas aisladas, conflictos incipientes, críticas puntuales a la labor desempeñada, ni episodios de estrés derivados de una excesiva carga de trabajo. Tampoco se deberá comprender en esta categoría a las extensas jornadas de trabajo o a la prestación de servicios en condiciones laborales precarias que no son responsabilidad de la jefatura.

Se debe tener presente que existen ciertas condiciones o características de la víctima que la hacen más propensa a sufrir acciones de este tipo, así como de cualquier otra acción de maltrato o acoso en el ámbito del trabajo. Tal es el caso del género de la víctima (existiendo una prevalencia en las mujeres a sufrir sus consecuencias), su orientación sexual, pertenencia a alguna etnia o grupo religioso particular, nacionalidad, edad, etc.

Manifestaciones

Algunas manifestaciones de acoso laboral se presentan a continuación:

- Gritar, insultar, ridiculizar o humillar a la víctima en presencia o ausencia de otros trabajadores.
- Limitar responsabilidades y atribuciones que habitualmente desempeñaba la víctima sin mediar acuerdos ni conversaciones previas, o sin justificación razonable de por medio. Se incluye aquí la asignación de funciones rutinarias o de menor envergadura en relación con las tareas habituales de la víctima.
- Amenazar continuamente a la víctima, por ejemplo, por medio de una eventual desvinculación.
- Atribuirse logros que la persona acosada ha conseguido con el objeto de beneficiarse de ellos.
- Dar un trato diferenciado o discriminatorio a la persona acosada.
- Invisibilizar a la persona acosada, ignorando sus logros, aportes y sugerencias para el desempeño de funciones individuales y colectivas.
- Criticar constantemente la labor de la víctima solicitando que se repitan los mismos trabajos o procesos una y otra vez.
- Ignorar de forma permanente a la víctima cuando ésta le dirige la palabra.
- Asignar funciones o proyectos con plazos evidentemente inalcanzables o de difícil cumplimiento.
- No dar respuestas a correos electrónicos especialmente dirigidos al denunciado u otro tipo de comunicaciones como mensajes de trabajo en horario laboral a través de WhatsApp, Signal o la aplicación de mensajería instantánea que se acostumbre a

utilizar en la institución. También se considerará acoso laboral el retraso injustificado en dar respuesta a estas comunicaciones.

- Retrasar injustificadamente el reembolso de gastos realizados por el/la trabajador/a en el desempeño de sus funciones.
- Supervisar personalmente o a través de una tercera persona el trabajo realizado por la víctima como método de hostigamiento.
- Difundir comentarios maliciosamente para dañar la imagen, reputación y profesionalismo de la víctima.
- Retrasar el trabajo de la persona acosada por medio de la retención de información relevante, o bien induciéndola a errores para luego culpabilizarla.
- Castigar o reprender a la víctima sin mayor argumentación que la animadversión.
- Alentar a otros trabajadores por medio de la persuasión o la coacción a que realicen alguna de las acciones antes señaladas.

Estas manifestaciones solo corresponden a ejemplos, pudiendo observarse conductas de acoso laboral más allá de este listado.

Sobre el acoso sexual

El Código del Trabajo define expresamente en el artículo 2, inciso 2, lo que deberá entenderse por acoso sexual. Al respecto afirma que se trata de aquellas conductas “que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

Características

Sus principales características son:

- El acoso sexual puede darse entre personas de igual o distinto sexo y/o género, aun cuando son las mujeres las más propensas a ser víctimas de estos hechos
- El acoso de tipo sexual en el lugar de trabajo o fuera del podrá considerarse como una manifestación de la discriminación debido al género de la víctima
- La ausencia de consentimiento es clave para la configuración del acoso sexual, no existiendo este cuando las personas acuerdan voluntariamente mantener relaciones sexuales o un vínculo sentimental. Se excluye también de la categoría de acoso sexual el requerimiento respetuoso de mantener relaciones sexuales o sentimentales.
- Las conductas de acoso sexual no se agotan en el contacto físico, sino que puede manifestarse de diversas formas y por diferentes medios
- Se utiliza este acoso de manera explícita o implícita para condicionar un ascenso, salario, continuidad en el lugar de trabajo, etc.

- La persona que acosa sexualmente generalmente es el empleador, un superior directo (lo que incluye, desde luego, al supervisor de prácticas profesionales) o un par. El acoso sexual también puede provenir de un miembro del Directorio.
- Atenta contra la dignidad humana

Manifestaciones

Algunas manifestaciones de esta situación son:

- Abrazar, tocar o rozar a la víctima sin su consentimiento
- Obligar o extorsionar a la persona acosada a mantener relaciones sexuales
- Solicitar fotografías íntimas o pornográficas a la víctima
- Uso de lenguaje sexual para dirigirse a la víctima. Esto se manifiesta en insinuaciones, proposiciones sexuales, comentarios obscenos sobre el cuerpo o la vestimenta de la víctima, piropos, etc.
- Enviar por redes sociales, correo electrónico u otros medios, fotografías de connotación sexual a la persona acosada sin que esta última la haya solicitado. Quien acosa puede pedir a la víctima, o no, una respuesta en los mismos términos
- Obligar a la persona acosada a utilizar vestimenta más ajustada, faldas más cortas, escotes, o cualquier otro tipo de vestimenta que exponga su cuerpo sin su consentimiento
- Propagar rumores sexuales sobre la víctima
- Espiar a la víctima mientras se encuentra en el baño (a través de una rendija, instalando una cámara de video o fotográfica, etc.)
- Tratar de manera permanente o aislada a la víctima como “gay”, “lesbiana” o cualquier otra expresión coloquial que denote una burla hacia su opción sexual
- Otros comportamientos como miradas libidinosas al cuerpo de la víctima

Cualquier otra conducta que no se encuentre dentro de las categorías antes descritas, pero que signifique un atentado a la dignidad de la persona humana se regirá por los procedimientos de esta política.

La víctima o testigo de alguna de estas situaciones tendrá un plazo de 90 días corridos desde la perpetración del hecho o del último hecho constitutivo de acoso o maltrato.

Actores claves

Víctima: todo funcionario de Chile Transparente (esto incluye a trabajadores con contrato permanente de trabajo, trabajadores a honorarios que desempeñen funciones en un proyecto específico, practicantes y voluntarios) contra quien recaiga la acción de maltrato, acoso laboral, sexual o cualquier otra práctica que atente contra la dignidad de la persona.

Denunciante: persona que presenta una denuncia por eventuales situaciones de maltrato, acoso laboral, acoso sexual u otras prácticas atentatorias contra la dignidad humana. El/la denunciante no necesariamente es la víctima de estas prácticas, puede ser también un/una testigo que presente antecedentes con o sin consentimiento de la víctima.

Denunciado/a: trabajador/a, empleador/a o director/a que manifiesta eventuales conductas de acoso laboral, sexual, maltrato laboral o cualquier otra que atente contra la dignidad humana del denunciante o de quien denuncia en su nombre.

Receptor/a de la denuncia: persona encargada de recibir y canalizar la denuncia de acoso laboral o sexual, de maltrato laboral. En Chile Transparente, el/la directora/a Ejecutivo/a o algún otro miembro del Comité de Ética harán recepción de la denuncia dependiendo de quién sea el denunciado entregando un comprobante de recepción de denuncia como se muestra en el Anexo N°2. En el mismo acto de la denuncia, este receptor o receptora informará a quien denuncie del procedimiento y sus etapas.

Comité de Ética: instancia conformada por el/la directora/a Ejecutivo/a, el/la presidente/a del Directorio y otro/a director/a del Capítulo que será elegido por mayoría simple entre sus integrantes. Se espera, de todos modos, que dicho director no integre otras instancias dentro de la orgánica de Chile Transparente (como el Comité Financiero) para no asignar funciones excesivas a aquel director o directora. Este Comité deberá estar conformado de manera permanente, pero solo se reunirá, además de una vez al año para el análisis de la efectividad de la política, en caso de recibir una denuncia por maltrato, acoso laboral o sexual u otras prácticas que afecten la dignidad humana. En caso de que la persona denunciada sea el/la Director/a Ejecutivo de Chile Transparente, el Comité deberá sesionar en su ausencia y sin tratamiento diferenciado ni privilegiado respecto a otros denunciados. Al menos uno de los tres integrantes de este Comité deberá ser de un género o sexo distinto al de los otros dos miembros. Existirá un presidente de este Comité que será electo de entre sus miembros.

Política de prevención y tratamiento del maltrato y acoso laboral y sexual en Chile Transparente

Como ejes centrales de un plan efectivo para enfrentar las conductas de maltrato o acoso en Chile Transparente ya individualizadas, se considerarán la prevención, la protección, investigación y sanción de los responsables, además de un adecuado seguimiento a las denuncias presentadas. Cada uno de estos ejes se detallará a continuación.

Política de prevención

Además de dar un tratamiento específico a una denuncia por eventuales hechos que constituyan maltrato o acoso laboral o sexual, así como cualquier otra práctica que atente contra la dignidad humana, una de las motivaciones de esta política es evitar, dentro de lo posible, la ocurrencia de estos hechos. Desde luego, ningún equipo de trabajo puede garantizar la ausencia de toda conducta de maltrato o acoso, pero se espera reducir al mínimo los riesgos de que esto suceda.

Por lo anterior, se deberán seguir de manera permanente las siguientes acciones:

- A. Compartir con cada nuevo trabajador, practicante o voluntario esta política, así como realizar una inducción sobre la misma para asegurar que sus conceptos, alcances e importancia hayan sido correctamente comprendidos.
- B. Para los trabajadores, practicantes y voluntarios que ya formaran parte del equipo de Chile Transparente al momento de dictarse esta política, se difundirá su existencia y se realizará una capacitación con objeto de alcanzar su conocimiento y comprensión.
- C. Cada trabajador, practicante o voluntario deberá tener acceso permanente a este documento, por lo que se entregará una copia a cada uno de manera física (de ser esto posible), además de enviarla por correo electrónico y publicarla en el sitio web institucional para el libre acceso de cualquier persona.
- D. En caso de conformar un nuevo equipo para el desempeño de una función específica, se debe tener precaución en dicha conformación cuando alguno de los integrantes haya sido previamente sancionado por conductas de maltrato y acoso laboral o sexual. Concretamente, esta precaución implica que el jefe directo o empleador de ese trabajador sancionado deberá monitorear que no existen indicios de nuevos tratos que atenten contra la dignidad de los demás integrantes del equipo. Para ello, deberá también consultar o indagar con esos otros trabajadores la ausencia de dificultades en el desempeño de funciones.
- E. Una vez cada tres años se realizará una jornada de discusión que incluya a todos los miembros del equipo de Chile Transparente sobre el contenido de esta política a fin de realizar cualquier modificación, adición o reformulación que sea necesaria. En caso de no proceder cambio alguno en la citada política, se deberá dejar constancia expresa de esta situación indicando las razones en un acta que será firmada por todos los presentes. Se utilizará también esta instancia para reforzar la necesidad de su estricto cumplimiento por parte de todos los trabajadores, voluntarios y practicantes.
- F. Se debe tener en consideración que en los últimos años la situación del género y los grupos especialmente vulnerables ha cobrado especial importancia en la agenda nacional e internacional, lo que, por cierto, influye en el establecimiento de parámetros para un adecuado clima laboral. En este sentido, en caso de que exista

algún hecho o situación que motive un cambio en la estructura de este documento se sugiere al Comité de Ética, a solicitud de algún trabajador, discutir la necesidad de incorporar esos cambios en esta política.

- G. El Comité de Ética de Chile Transparente deberá llevar un registro confidencial de las denuncias indicando área en la que ocurrieron los hechos (ej. equipo de Sector Privado, ALAC, Comunicaciones, etc.), género de la víctima, estado de tramitación del caso, resultado de la investigación y cualquier otro detalle que se considere pertinente. El fin de esto es lograr identificar ciertos patrones de comportamiento que permitan tomar medidas anticipadas frente a futuros casos de acoso o maltrato.
- H. Serán responsables de la observancia de esta política los miembros del Comité de Ética de Chile Transparente.

Política de protección, investigación y sanción

Para realizar una adecuada y justa investigación de los hechos denunciados, será pertinente tener en consideración los siguientes principios rectores de esta política:

1. **Confidencialidad:** cada denuncia que ingrese será tramitada con la mayor discreción posible a fin de no dañar a la víctima ni al denunciado, quien será tratado como inocente hasta que no se demuestre lo contrario.
2. **Debido proceso:** toda persona denunciada tendrá derecho a un debido proceso en la investigación y tramitación de un caso que lo involucre como eventual victimario. Esto incluye la entrega de su testimonio, antecedentes, documentos, o cualquier otro tipo de evidencia que sustente su versión de los hechos. Ninguna persona podrá ser sancionada sin antes realizar una investigación que acredite su culpabilidad.
3. **Igualdad de género:** tanto las víctimas como los denunciados recibirán un trato acorde a su condición de ser humano, sin importar su género o condición sexual.
4. **Imparcialidad:** cada denuncia que se encuentre en manos del Comité de Ética de Chile Transparente se tramitará en igualdad de condiciones sin distinguir el nivel jerárquico de la persona denunciada ni de la víctima. Se espera que los miembros del Comité de Ética realicen su función del modo más objetivo posible.
5. **Información:** todos quienes se encuentren involucrados en un caso de maltrato o acoso laboral o sexual tienen derecho a recibir información oportuna sobre el estado en que se encuentra la investigación de estos hechos. Esto incluye el recibir respuesta cuando se soliciten antecedentes sobre la tramitación del caso. En aras de resguardar los derechos de las víctimas y del debido proceso, no toda información que sea parte de una investigación deberá ser compartida al tiempo de su solicitud.
6. **Protección contra represalias:** la presentación de una denuncia en ningún caso puede traer consigo represalias para las víctimas, denunciantes y/o testigos.

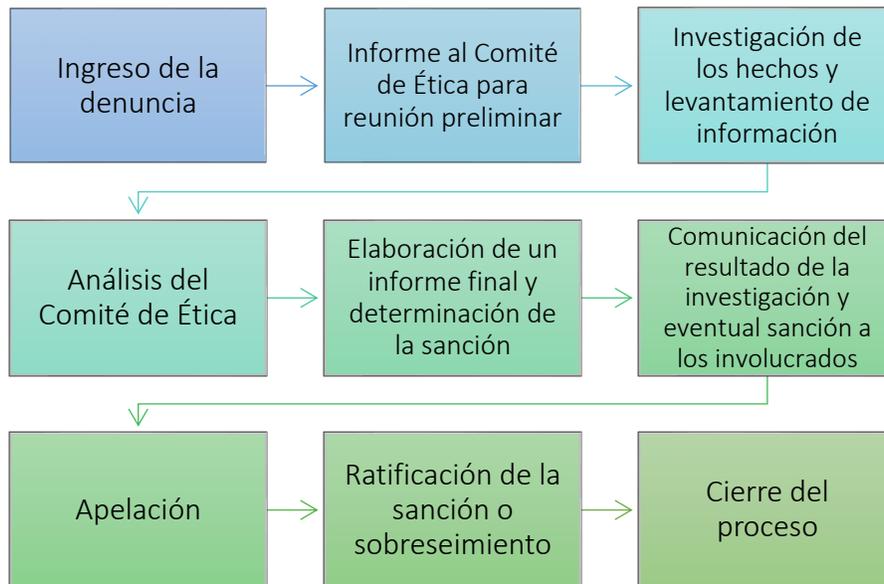
- Responsabilidad:** es de suma relevancia que quien presente una denuncia, ya sea como testigo o como víctima lo haga con la mayor responsabilidad posible, asumiendo que quien presente un cargo de acoso o maltrato se expone a ser sancionado por infracción a las normas de esta política.

Una vez comprendidos tales principios, es menester dar cuenta de aquellos criterios indispensables que requieren ser considerados en la presentación de una denuncia por maltrato o acoso laboral, sexual o cualquier otra práctica que transgreda la dignidad humana.

Así, como primer elemento, se debe señalar que una denuncia por maltrato laboral, acoso en sus variantes sexual y laboral, así como cualquier otra práctica que atente contra la dignidad del ser humano, podrá ser presentada por la víctima o por un testigo con o sin su consentimiento. Esto último responde a la necesidad de poner fin a estas situaciones, sancionar a la persona o personas responsables y, fundamentalmente, dar protección a la víctima, quien en ocasiones se abstiene de denunciar por el temor a las represalias.

Se sugiere al denunciante acompañar la mayor cantidad de detalles y documentos, correos electrónicos, mensajes por redes sociales, imágenes, videos, testimonios de otros miembros del equipo o cualquier medio de prueba que acredite los hechos denunciados. Eso permitirá agilizar la investigación, además de robustecer su presentación.

Al momento de presentar la denuncia, esta seguirá un reglado y estricto proceso de tramitación que se detalla en el siguiente esquema:



- I. **Ingreso de la denuncia:** se verifica el ingreso cuando un denunciante (víctima o testigo) entregue de manera presencial un sobre con la denuncia o bien la envíe por correo electrónico al/la Directora/a Ejecutivo/a de Chile Transparente o a un miembro del Comité de Ética que integre el Directorio de la organización. Esta etapa incluye la entrega del comprobante de recepción de la denuncia para el denunciante.
- II. **Informe al Comité de Ética y reunión preliminar:** una vez ingresada una denuncia, la persona a cargo de recibirla tendrá un plazo máximo de 3 días hábiles para informar a los demás miembros del Comité de Ética de la presentación de una denuncia. Esta comunicación deberá realizarse a través de algún medio escrito (de preferencia, correo electrónico) que explicita la conducta denunciada y la necesidad de coordinar un encuentro presencial o virtual para determinar los pasos a seguir.
En el estudio previo que realice el Comité del caso no se descartará ninguna denuncia por más inverosímil que parezca en una primera instancia amparándose, por ejemplo, en la excelente reputación de la persona denunciada. Toda denuncia recibida deberá investigarse y solo será desechada cuando los hechos den cuenta de la inexistencia de la conducta o conductas constitutivas de acoso o maltrato, o bien de la presentación maliciosa de ella por parte de la víctima.
Una vez que todos quienes integran el Comité de Ética se encuentren al tanto de la denuncia y procedan a investigarla, la persona denunciada se encontrará suspendida o se le separará de la víctima dependiendo de la gravedad del relato. Esta determinación quedará a criterio del Comité. Se procurará también, en todo momento, dar protección y resguardo a las víctimas y testigos.
- III. **Investigación:** primeramente, se analizará la evidencia aportada por la persona denunciante y, de ser necesario, se solicitará aclaración de aquellos temas que generen confusión. Asimismo, se podrán pedir al denunciante mayores antecedentes que respalden su acusación.
Posterior a ello, se citará de manera individual a los involucrados a una entrevista presencial o virtual para que aporten su versión de los hechos. Se espera que los entrevistados puedan compartir evidencia que sustente sus dichos.
Para finalizar, se indagará, dentro de lo que permita la confidencialidad de la investigación, la perspectiva de otros miembros del equipo afectado por un caso de maltrato o acoso.
- IV. **Análisis del Comité de Ética:** el Comité de Ética se reunirá de manera presencial o virtual en un plazo máximo de 10 días hábiles desde que se presentó la denuncia para examinar todos los antecedentes obtenidos y determinar la situación de la persona acusada, esto es, si se le declara culpable o inocente de los hechos imputados.
- V. **Elaboración de un informe final y determinación de la sanción:** este informe debe contener como elementos mínimos la siguiente información:

- ☒ Un breve resumen de los principales hechos del caso: materia denunciada, área en la que ocurrió la vulneración de derechos, etc.
- ☒ Detalle de las diligencias seguidas en la investigación de los hechos.
- ☒ Un resumen de los principales argumentos expuestos por las partes involucradas.
- ☒ Síntesis de los planteamientos centrales de cada miembro del Comité de Ética y que permitieron arribar a la decisión que se comunicará. Se deberá explicitar si es que la decisión fue unánime o si existieron argumentos contrarios y en qué consistieron ellos.
- ☒ De existir sanciones asociadas a los hechos investigados, se fundamentarán las razones que se consideraron para tomar aquella decisión.

VI. **Comunicación del resultado de la investigación y eventual sanción a los involucrados:** cuando el Comité de Ética haya determinado el resultado de la investigación se le comunicará esta información a la víctima, al denunciante y a la persona denunciada. Junto con ello, se comunicará al jefe de área la situación, a fin de poder estar alerta frente a nuevas situaciones similares.

VII. **Apelación:** como elemento esencial de un debido proceso, la persona preliminarmente sancionada podrá solicitar una revisión de los hechos investigados, aportar nueva evidencia si es que la hubiere. Si en un plazo de 3 días hábiles desde la comunicación de la sanción no manifiesta por escrito a Director Ejecutivo y/o a algún otro miembro del Comité de Ética que desea apelar, se entenderá que renuncia a tal derecho. Si un caso de acoso laboral, sexual o maltrato considera a más de un denunciado, el proceso de apelación deberá ser iniciado por separado por cada uno de ellos. La presentación de una apelación por parte de uno de los involucrados no se hará extensiva a los demás.

Podría ocurrir que, en caso de presentar dolosamente una denuncia falsa por acoso o maltrato en el contexto laboral, la persona que se sancione sea la víctima o el supuesto testigo, caso en que también tendrán derecho a una apelación luego de ser preliminarmente sancionados.

VIII. **Ratificación de la sanción o sobreseimiento:** en caso de ser apelada la sanción preliminar, el Comité de Ética deberá reunirse nuevamente para reconsiderar su veredicto en aras de lo expuesto por la persona denunciada o bien revisar los nuevos antecedentes. Cualquier decisión a la que arribe el Comité deberá comunicarse a las personas involucradas en los mismos términos señalados en el punto VI.

IX. **Cierre del proceso:** esta etapa se verifica una vez que se comunicaron los resultados de la investigación y las eventuales sanciones. La evidencia aportada y los informes respectivos se archivarán y registrarán a fin de llevar control de las denuncias presentadas.

La finalización de este proceso, en ningún caso, significará que no se dará seguimiento al sancionado y a la víctima para evitar que se repita la situación.

Como elemento final del proceso de investigación y tramitación de denuncias, se deben establecer las eventuales sanciones que podrá considerar el Comité de Ética. Algunas de ellas son:

Tipo de Falta	Ejemplo de sanción
Falta menos grave	Actos de desagravio o reparación respecto de la víctima como disculparse personalmente o por escrito con ella (la presencia de otros trabajadores en dicha instancia quedará sujeta al conocimiento que tengan los demás miembros de Chile Transparente de los hechos acaecidos, lo cual será determinado por el Comité de Ética)
	Amonestación verbal o escrita
	Reubicación en otro equipo distinto al que conforme la víctima
Falta grave	Sanción económica por medio de una multa según lo establecido por el Código del Trabajo
Falta muy grave	Sanción económica por medio de una multa según lo establecido por el Código del Trabajo
	Desvinculación de la persona culpable de acoso o maltrato sin derecho a indemnización

Estas sanciones serán adoptadas discrecionalmente por el Comité de Ética de Chile Transparente dependiendo de la gravedad de los hechos los que se clasificarán como faltas muy graves, faltas graves y faltas menos graves, el número total de víctimas, la reincidencia de la persona sancionada, además de otras agravantes que sean consideradas.

En caso de que la sanción no considere la desvinculación de la víctima, aun cuando se acredite el acoso o maltrato, se procurará que éstos no convivan en el mismo ambiente físico ni en el mismo equipo de trabajo.

Si alguno de los hechos denunciados son constitutivos de delitos, el Comité de Ética tendrá la obligación de informar esta situación a las Fuerzas de Orden y Seguridad o al Ministerio Público aportando todos los antecedentes que posea.

Anexo N°1: Marco normativo aplicable

A nivel nacional

- ☒ **Constitución Política de la República**, artículos 1, 5 inciso 2, artículo 19, numerales 1 al 4 y numeral 7°, además del artículo 20 del mismo cuerpo legal.

- ☒ **Ley N°19.628** sobre protección de la vida privada.
- ☒ **Ley N°20.607** que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral
- ☒ **ORD. 3519/034** Dirección del Trabajo. Documento que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas en la Ley N°20.607 del 08 de agosto de 2012.

A nivel internacional

- ☒ **Convenio 190** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la violencia y el acoso de 2019.
- ☒ Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (**CEDAW**) de 1979.
- ☒ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (**Convención do Belem do Pará**) de 1994.

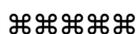
Anexo N°2: Formulario de denuncia

Instrucciones

Antes de realizar una denuncia, se solicita encarecidamente leer el documento Política de Prevención, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual de Chile Transparente, Capítulo Chileno de Transparencia Internacional a fin de conocer las definiciones, alcances, plazos y cualquier otro detalle necesario para la presentación y tramitación de estas causas. Esta Política deberá ser compartida al ingresar a la institución con todos los trabajadores, practicantes y voluntarios que desempeñen funciones de cualquier naturaleza. También podrá solicitarse directamente al/a la Director/a Ejecutivo/a, quien estará obligado a ponerlo a disposición de quien lo requiera.

De existir cualquier duda referente a los alcances de esta política o algún problema en su interpretación que sean esenciales para la denuncia, puede solicitar esa aclaración o información al/a la Director/a Ejecutivo/a de Chile Transparente, quien deberá contestar en un plazo que no supere los cinco (5) días hábiles desde que se realiza la consulta.

Esta denuncia deberá ser firmada por el denunciante (electrónica o manuscrita) y entregada al/a la Director/a Ejecutivo/a o al Comité de Ética, según corresponda, en un sobre cerrado que indique el carácter confidencial, o bien por correo electrónico indicando en el asunto que se trata de una denuncia confidencial en la que igualmente se deberá adjuntar este formulario.



Fecha de presentación de la denuncia*: ____/____/____

I. Conducta denunciada (marque con una X el tipo de conducta que desea denunciar):

Maltrato laboral: _____

Acoso laboral: _____

Acoso sexual: _____

Otra conducta que atente contra la dignidad humana: _____

II. Información del denunciante y de la víctima (*información obligatoria)

Datos del denunciante

Nombre completo*:

Cargo o función en la organización*:

Área en la que trabaja*:

Teléfono de contacto informado al empleador:

Correo electrónico personal*:

¿Requiere que se mantenga confidencialidad de su identificación? (La confidencialidad de su identidad estará sujeta a las limitaciones que impone el debido proceso)*

Sí: _____

No: _____

¿Es el/la denunciante la víctima de maltrato, acoso laboral o sexual u otra conducta que atente contra la dignidad humana? (Marque con una X la alternativa que corresponda)

Sí: _____

No: _____

Si su respuesta anterior fue **no**, por favor ingresar la siguiente información de la víctima (solo completar esta información si el denunciante no es la víctima de maltrato, acoso laboral, sexual u otras prácticas que atenten contra la dignidad humana):

Datos de la víctima:

Nombre completo*:

Cargo o función en la organización*:

Área en la que trabaja*:

III. Detalles de los hechos denunciados

¿En qué periodo ocurrieron los hechos que se denuncian en el presente formulario? (Debe indicar el periodo aproximado en que tales hechos tuvieron lugar)*

Desde

Mes: _____

Año: _____

Hasta

Mes: _____

Año: _____

Si no recuerda el periodo específico, se solicita pueda entregar información relevante para determinar la época en que sucedieron los hechos (ejemplo: durante el desarrollo de un proyecto determinado)

¿Los hechos que motivaron su denuncia continúan ocurriendo?

Sí: _____

No: _____

Respecto de la víctima, ¿qué nivel jerárquico tiene la persona denunciada (quien realiza maltrato o acoso)?*:

Nivel superior: _____

Igual nivel: _____

Nivel inferior: _____

¿La persona denunciada es la jefatura superior inmediata de la víctima?*

Sí: _____

No: _____

¿La persona denunciada trabaja directamente con la víctima de acoso, maltrato o prácticas que atenten contra la dignidad humana?*

Sí: _____

No: _____

A veces: _____

¿La víctima ha informado a su superior directo esta situación?*

Sí: _____

No: _____

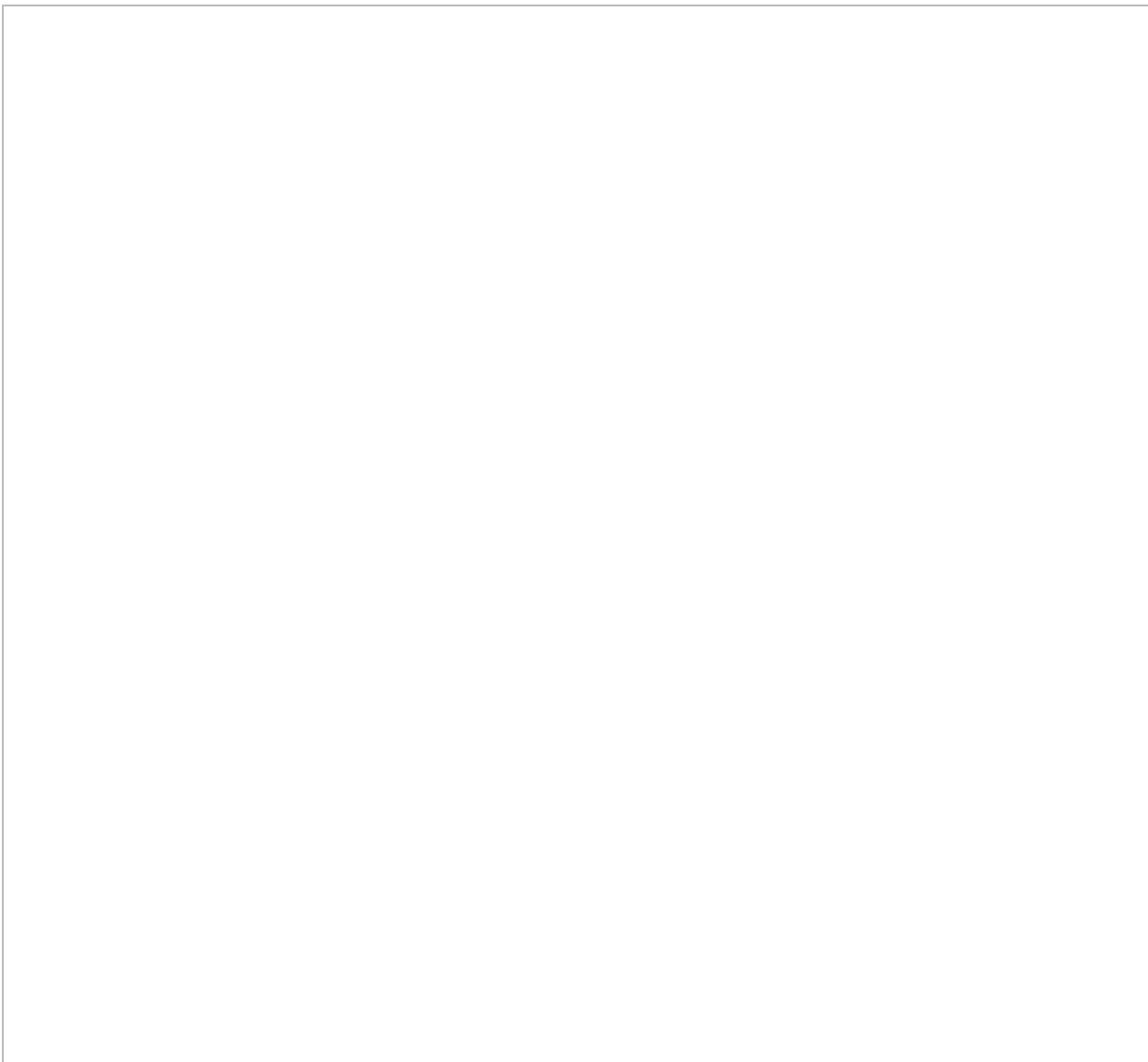
Datos de la persona denunciada:

Nombre completo*:

Cargo o función en la organización*:

Área en la que trabaja*:

IV. Relato de los hechos



Antecedentes que posee y que pueden acreditar la denuncia (los que podrán ser solicitados en instancia de investigación o evaluación):

Sin evidencia específica: _____

Testigos: _____

Documentos de respaldo: _____

Correos electrónicos: _____

Fotografías: _____

Videos: _____

Audios: _____

Otros: _____

Si respondió "Otros", señalar cuál/es:

Si respondió "Testigos", indicar nombre(s) y cargo(s):

Observaciones (indicar expresamente si solicita confidencialidad en la identidad de lo(s) testigo(s) individualizados en esta presente denuncia y/o indicar cualquier solicitud relacionada con la presente denuncia), sin perjuicio de las normas sobre debido proceso respecto del investigado.

Por medio de la presente denuncia se deja constancia que la entrega de antecedentes a la autoridad o estamento encargado de Chile Transparente no sustituye ni restringe mi facultad de accionar o recurrir a las instancias jurisdiccionales constituidas para tal fin, por lo que se hace reserva expresa de dicha facultad.

Declaro expresamente que la denuncia que presento se realiza con total responsabilidad respecto de la veracidad de los hechos aquí denunciados.

Fecha: ___/___/___

(Fecha de presentación de la denuncia)

Nombre y firma del denunciante

Anexo N°3: Comprobante de recepción de denuncia

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

Copia para el denunciante

Fecha: ____/____/____

(Fecha de presentación de la denuncia)

Nombre y firma del receptor de la denuncia

La persona a cargo de la recepción de la denuncia deberá entregar al denunciante este documento que comprueba el ingreso de la denuncia. Para ello, deberá especificar la fecha en que se presentaron los antecedentes y firmar este comprobante. Se seguirá el mismo protocolo en caso de recibir la denuncia por correo electrónico.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL
Y ACOSO SEXUAL DE CHILE TRANSPARENTE,
CAPÍTULO CHILENO DE TRANSPARENCIA
INTERNACIONAL

2021