



DECRETO EXENTO N°
CAUQUENES,

1869
26 ABR. 2022

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

1. El acuerdo otorgado por el H. Concejo Municipal en Sesión Ordinaria N° 160 de fecha 08 de marzo de 2022, según consta en Certificado N° 32 de fecha 08 de marzo de 2022, extendido por la Sra. Secretaría Municipal.
2. Los artículos 1, 5 y 19 N°1 y 2 de la Constitución Política de la República.
3. La ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada.
4. La ley 20.607 que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
5. La ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación y que tiene como objeto fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se establezca un acto de discriminación arbitraria.
6. Ley N° 19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
7. Las Normas del Código del Trabajo.
8. La ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales que establece en el artículo 82 que el funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: Se considerará como una acción de tipo acoso sexual, entendido según los términos del art. 2°, inciso segundo, del Código de Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el art. 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación, y Ley 20.609 m) realizar todo acto calificado como acoso laboral, estableciendo en el artículo 16, en los términos que dispone el inciso segundo del art. 2 del Código del Trabajo.
9. Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 de 1988, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y sus modificaciones posteriores.
10. Lo establecido en la Resolución 7 de 2019, de Contraloría General de la República y sus posteriores modificaciones.

CONSIDERANDO:

- El documento que se presenta a continuación contiene las normas y procedimientos que regulan el desarrollo de las investigaciones y aplicación de sanciones ante denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la I. Municipalidad de Cauquenes y viene a complementar las normas de investigación y sanción vigentes en otros cuerpos normativos.
La propuesta se construyó de manera colaborativa con funcionarias municipales que formaron parte de reuniones participativas donde se escucharon sus necesidades para la elaboración de presente protocolo.
El Protocolo, aprobado por el Concejo Municipal y por la Alcaldesa en Sesión Ordinaria N° 32 de fecha 08 de marzo de 2022, establece los criterios generales que deben guiar la respuesta institucional respecto de aquellas situaciones de personas afectadas en su dignidad y derechos por integrantes de la Municipalidad.
- Que la Ilustre Municipalidad de Cauquenes se adhiere a un modelo de gestión con enfoque a los derechos humanos, lo que significa pensar en la política pública desde la necesidad de prevenir y proteger la vulneración de los derechos de las personas, así como promover la reparación de los derechos que han sido vulnerados.
- Que se hace necesario decretar un protocolo de género que otorgue certeza jurídica a las víctimas y regule el proceso de denuncias por violencia de género, discriminación arbitraria, acoso laboral y/o sexual, donde queden establecidas las directrices en dicha

- materia, así como desarrollar acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación.
- El deber del municipio de generar condiciones laborales óptimas para el adecuado ejercicio de la función pública, basada en el respeto a las personas, la no discriminación, la equidad de género y la tolerancia.
 - Las garantías constitucionales consignadas en el art. 19 de la Constitución Política de la República, como el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, la igualdad ante la ley, el debido proceso.
 - Que las conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes o sus servicios traspasados, se encuentran prohibidas en la normativa legal vigente en cuanto afecten a otras personas que integren la entidad edilicia o que se vinculen con el quehacer institucional.
 - Que el artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso sexual “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien lo recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos.
 - Que, a su vez, el artículo 1° de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como Belem do Pará, ratificada por Chile a través del D.S. N° 1640 de 1998 del Ministerio de Relaciones Exteriores, dispone que es 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”.
 - Que, cobra especial relevancia en el manejo de estos temas el enfoque y perspectiva de género, en tanto en la Convención de Belém do Pará considera violencia contra la mujer, especialmente la violencia física, psicológica y sexual que tenga lugar en cualquier relación interpersonal y que comprende, entre otros, violación, maltrato, abuso sexual, acoso sexual en el lugar de trabajo o en cualquier otro espacio y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.
 - Que, si bien la Convención Belém do Pará se refiere expresamente a la violencia contra la mujer, la Corte Interamericana en su jurisprudencia se ha referido a ésta como “violencia de género”, la que además es una conducta contraria a la dignidad de las personas y/o constitutiva de discriminación arbitraria por razones de sexo o género, que según constata la Corte y organismos de Derechos Humanos, afecta principalmente y de forma desproporcionada a las mujeres.
 - Que, por otro lado, el mencionado artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso laboral “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”, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos.
 - Que, en otro orden, el artículo 2 de la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, entiende por discriminación arbitraria “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”, la que se encuentra prohibida a los/as funcionarios/as públicos/as.

- Que, adicionalmente, cabe agregar que la Ley N°21.120 ha consagrado como derecho el reconocimiento y protección a la identidad de género, esto es, la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento, y a la expresión de género, es decir, la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos, y establece igualmente el derecho al libre desarrollo de las personas, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible, no pudiendo ninguna persona natural o jurídica, norma o procedimiento, limitar, restringir, excluir, suprimir o imponer otros requisitos que los contemplados por dicho cuerpo legal para el ejercicio de tales prerrogativas.
- Que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios regulados en la normativa vigente, frente a las denuncias de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en la Ilustre Municipalidad de Cauquenes y sus servicios traspasados, se hace indispensable contar con un instrumento que explicita su operatividad y defina responsabilidades específicas de los funcionarios de la Institución en su tramitación, con el propósito de asegurar una adecuada respuesta frente a la ocurrencia de hechos de esta naturaleza, teniendo en consideración que se trata de una materia altamente sensible y que aquellas conductas devienen en graves atentados a los principios que guían a nuestra entidad edilicia y a los derechos de las personas afectadas.
- Que, para efectos de resguardar en el Municipio y sus servicios traspasados un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones laborales, de identidad sexual, de género, o de cualquier tipo, las autoridades con competencia para ordenar procesos disciplinarios en relación con estas materias deben contar con herramientas que permitan facilitar y perfeccionar sus actuaciones, en especial pautas para proceder frente a denuncias de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

DECRETO:

1. APRUEBESE EL PROTOCOLO MUNICIPAL DE GÉNERO PARA ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.

I. TÍTULO ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Se aplicará cuando las situaciones ocurran tanto dentro de las instalaciones del Municipio, sus servicios traspasados, como en cualquier espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónicos, virtuales, etc.), siempre y cuando la relación entre las personas comprendidas tenga su origen en función del desempeño o labores que el denunciado desarrolle en la Municipalidad o sus servicios traspasados.

II. TÍTULO OBJETIVO:

El Municipio cuenta con esta herramienta para la construcción de espacios libres de violencia hacia las mujeres y personas LGBTIQA+, con el fin de generar ambientes de trabajo seguros que tengan como base el respeto entre todas y todos. La puesta en marcha de este protocolo apunta erradicar toda forma de violencia, fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y personas LGBTIQA+, a la vez de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención.

III. TÍTULO CONDUCTAS ALCANZADAS:

Todas aquellas conductas, acciones u omisiones que, de manera directa o indirecta y basadas en una relación desigual de poder, afecten la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres cisgénero, transgénero y personas LGBTIQ+. O cualquier situación de distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas.

IV. TÍTULO MARCO CONCEPTUAL:

Violencia de Género: es cualquier acción o conducta basada en el género o sexo de la persona afectada, que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, sexual, económico o patrimonial.

Violencia Psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación.

Violencia Física: la que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física.

Violencia Sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho a decidir voluntariamente acerca de la vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata.

Violencia Económica y patrimonial: aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de bienes, la pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales, la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna o la limitación o control de ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Violencia simbólica: la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y personas LGTBI+ en la sociedad.

Violencia Política: cualquier conducta, por acción u omisión, que se dirige de forma individual o grupal con intención de menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir el ejercicio político de las mujeres y personas LGBTIQ+, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad.

Discriminación arbitraria: es cualquier distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, en particular cuando se funde en motivos tales como el género, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la apariencia personal, la edad, la enfermedad o discapacidad, la maternidad o la

lactancia, entre otras categorías que merecen especial protección, reconocidas por la Carta Fundamental o el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Acoso Laboral: cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que constituyan agresión u hostigamiento reiterado en un espacio laboral en contra de un trabajador o trabajadora, ejercido por la o el empleador o por una/o más trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para él/la afectada su menoscabo, maltrato, humillación o bien amenaza o perjudica su situación laboral, el clima laboral o sus oportunidades de empleo.

Conductas constitutivas de Acoso Laboral: a modo de ejemplo, negar la posibilidad de comunicarse adecuadamente silenciando, cuestionando, amenazando o interrumpiendo; ignorar explícita y persistentemente a una persona; asignar labores sin sentido, imposible de realizar o inferiores a sus capacidades, no asignar labores, gritar, avasallar, ridiculizar o insultar a una persona, entre otras.

Acoso Sexual: es cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que amenaza, perjudica o incide en sus oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral, la afecta a nivel psicológico, emocional y/o físico, y/o crea un ambiente laboral hostil o amenazante.

Conductas constitutivas de Acoso Sexual: Se clasifican en verbales, no verbales, digitales físicas, amenazas y ofrecimientos. Dentro de las verbales pueden encontrarse manifestaciones por intermedio de comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos, discusión de actividades sexuales, insinuaciones o proposiciones sexuales, llamadas o notas incógnitas con connotación sexual, entre otras similares. Dentro de las no verbales pueden encontrarse las miradas persistentes o sugerentes, gestos, silbidos, sonidos de carácter sexual, entre otros similares. Dentro de las digitales pueden encontrarse las amenazas o acciones de difusión de fotografías o videos de la persona en situaciones íntimas o comprometedoras, envío de correos o mensajes electrónicos con contenido sexual, ya sea por intermedio de comentarios, chistes o el uso de fotografías, difusión de rumores de carácter sexual sobre otras personas, exhibición de fotografías, entre otras similares. Dentro de las físicas se encuentran los acercamientos o persecuciones, los contactos físicos innecesarios como roces, abrazos, besos, apretones, tocaciones y la realización de gestos indecorosos entre otros similares. Dentro de las amenazas y ofrecimientos se encuentran la exigencia de favores sexuales con consecuencias en el desarrollo laboral, la amenaza de perjuicios si no se aceptan las propuestas sexuales, las promesas u ofrecimientos de beneficios o ventajas laborales a cambio de favores sexuales, entre otros similares.

Consentimiento: es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera mutua y comprensible. Debe darse libremente e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden asumirse como consentimiento. El consumo de alcohol o drogas u otras circunstancias, como la existencia previa de relaciones de desigualdad, jerarquía o violencia, pueden afectar la capacidad de las personas para dar un consentimiento válido o libre, o de manifestar una negativa explícita.

Perspectiva de Género: Método o herramienta de análisis destinado al estudio de las construcciones culturales y las relaciones sociales que se tejen entre hombres y mujeres, identificando en su trasfondo, aquellas formas de interacción que marcan pautas de desigualdad y discriminación entre los géneros.

Denunciante: Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el Protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.

Denunciado: Persona que es identificada como autora de hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona afectada.

Afectada/o: Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.

Fiscal o Investigador/a: funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es el/la encargado/a de practicar las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función; se denominará fiscal o investigador/a según el tipo de procedimiento que se trate.

V. TÍTULO DEL PROCEDIMIENTO OBJETO, VALORES Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

Objeto:

- Disponer de los instrumentos adecuados, brindar un servicio de atención especializada, estandarizar los procedimientos institucionales y establecer instrucciones sobre cómo proceder en la recepción y tramitación de denuncias por conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria cometidas por personas que trabaja en y para el municipio o sus servicios traspasados, cualquiera sea su calidad jurídica y que hayan sido cometidas dentro o fuera de los recintos municipales, siempre y cuando la relación entre las personas comprendidas tenga su origen en función del desempeño o labores que el denunciado desarrolle en la Municipalidad.
- Comprometer el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales.

Principios:

- **De asesoramiento gratuito:** La Dirección de Asesoría Jurídica Municipal asesorará de manera gratuita a toda/o denunciante y/o afectada/o.
- **Trato de cuidado y privacidad:** La persona denunciante deberá ser escuchada sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos irrelevantes. Se deberá resguardar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar y en la confidencialidad de los datos quiera mantener en reserva. En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados debiendo la comunidad evitar la publicidad y la utilización política del caso.
- **Principio de No Discriminación:** Deberá garantizarse la no discriminación de las personas que denuncian, ya sea por motivos de género, etnia, sexo, edad, idioma, religión, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen, nacionalidad, posición económica o cualquier condición social o migratoria.
- **De no revictimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
- **Del resguardo a la víctima:** se deberán adoptar todas las medidas administrativas a fin de impedir la exposición del (la) afectado (a) a situaciones de violencia, acoso o discriminación.

- **De discreción y confidencialidad:** deberá aplicarse en todo el momento del proceso de denuncia, su investigación y resoluciones o medidas adoptadas, así como la identidad de los involucrados, en la información de que se tome conocimiento, de manera que se respete la garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- **De imparcialidad:** se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación basada en categorías sospechosas.
- **De celeridad en la investigación:** la naturaleza de este procedimiento conlleva la obligación de trabajar con la mayor celeridad posible, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando los fines reparadores y correctivos que se persiguen.
- **Del debido proceso:** se deben respetar los derechos procesales de las partes implicadas, por tratarse de actos que son contrarios a la dignidad de las personas.
- **De la Colaboración:** Es deber de cada funcionario o funcionaria que se desempeñe en la Ilustre Municipalidad o sus servicios traspasados, colaborar con la investigación cuando manejen antecedentes e información fidedigna.
- **De Idoneidad:** La persona de la investigación deberá contar con las habilidades y capacidades, que le permitan hacer un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable.
- **De responsabilidad:** cada persona que realice una denuncia debe tener presente todas las obligaciones, derechos y alcances que esta conlleva. Por consiguiente, debe denunciarse con la mayor seriedad, tomando conocimiento que, frente a una falsa denuncia, basada en argumentos, evidencias u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- **De probidad administrativa:** consiste en observar una conducta intachable con preeminencia del interés general por sobre el particular.
- **Perspectiva de Género y de derechos:** La atención otorgada deberá estar orientada desde una perspectiva de género.

Valores:

- **Inclusión:** Pensando en el desarrollo de la Municipalidad con la participación de funcionarios y funcionarias, independiente de su condición social, sexual, etnia u otros, entendiendo que diversidad es oportunidad.
- **Género:** Dicho valor propende a la equidad en la participación de hombres y mujeres como eje fundamental de la convivencia democrática.
- **Calidad de vida laboral:** Entendida como la percepción colectiva de bienestar en donde funcionarios y funcionarias se sientan satisfechos/as por las actividades que realizan en el marco de una vida laboral definida, con claras perspectivas, con compensaciones personales, profesionales y sociales.
- **Bienestar:** La Municipalidad de Cauquenes, se compromete a asegurar el bienestar físico y mental de todos/as los/as funcionarios/as a través de una cultura del autocuidado, con el fin de mejorar la calidad de las relaciones laborales y del buen trato dentro de los espacios de trabajo.

VI. TÍTULO MARCO NORMATIVO:

- Constitución Política de la República.
- Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de funcionarios Municipales.
- Ley N° 18.884 Estatuto Administrativo.
- Ley N° 19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- Código del Trabajo.
- La ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada.
- La ley N° 20.607 que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- La ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación y que tiene como objeto fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se establezca un acto de discriminación arbitraria.

VII. TÍTULO NUEVA ORGÁNICA

El Municipio se compromete a la creación de esta nueva orgánica municipal la que deberá concretar su vigencia por intermedio del correspondiente acto administrativo que definirá su composición y funcionamiento.

- **Comité Municipal de Género:** Su misión es asesorar y sugerir posibles acciones y medidas complementarias a la Alcaldesa, para generar planes de acción dentro de la Municipalidad que propendan a la erradicación de todo tipo de violencia de género y fomenten la creación de espacios laborales libres de discriminación.
- *Unidad de Investigaciones Internas Especializadas en Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria:* Unidad dependiente de la Dirección de Asesoría Jurídica que tiene como objeto asesorar, sugerir acciones y medidas que contribuyan a la solución integral del caso planteado, llevar adelante sumarios o investigaciones y capacitar a otros funcionarios y funcionarias municipales en materia de derecho administrativo sancionador.

VIII. TÍTULO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL, LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA:

La Municipalidad y sus servicios traspasados deben realizar estrategias y acciones de prevención de conductas inapropiadas que podrían convertirse en acoso sexual o laboral, violencia de género o discriminación arbitraria, tales como:

- *Capacitaciones, charlas y talleres* que difundan las directrices y procedimientos establecidos en el presente protocolo.
- *Otras acciones educativas* como la promoción y difusión de material informativo referente a la protección de los derechos fundamentales que busca proteger el presente protocolo.
- Facilitar espacios para la coordinación y ejecución de reuniones del *Comité de Género Municipal*.

IX. TÍTULO PROCEDIMIENTO Y TRAMITACIÓN DE UNA DENUNCIA

Denuncia. Podrán denunciar conductas constitutivas de acoso sexual y/o laboral, discriminación arbitraria y violencia de género, las personas que trabajan en y para el Municipio o sus servicios traspasados, cualquiera sea su calidad jurídica y que se vieron afectadas por los hechos denunciados que tienen como autor a otra persona que trabaja en y para el Municipio o sus servicios traspasados, cualquiera sea su calidad jurídica. También podrán denunciar los y las usuarias del Municipio y sus servicios traspasados

y cuando la conducta denunciada fuese cometida por personas que trabajan en y para el Municipio, o sus servicios traspasados, cualquiera sea su calidad jurídica. También podrá denunciar un tercero no afectado, denuncia que deberá ser posteriormente ratificada con el consentimiento de la persona directamente afectada.

Las denuncias se realizarán de manera escrita o por medios electrónicos, y deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

- Identificación de la persona afectada y del denunciado.
- La unidad en que se desempeña la persona denunciada.
- Un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, señalando fecha y lugar en que ocurrieron, a lo menos, aproximadamente.
- Podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada, acompañando las que se tengan, rigiendo el principio de amplitud probatoria.
- La persona denunciante deberá indicar un domicilio y medio preferente para las comunicaciones (correo electrónico y/o teléfono de contacto).

Recepción de Denuncias y entrega de comprobante. Las denuncias formuladas de acuerdo al artículo anterior, podrán presentarse ante las siguientes autoridades y organismos receptores, a elección de la persona denunciante, quienes no podrán excusarse de recibirlas y canalizarlas, según corresponda:

- Alcaldía.
- Administración Municipal.
- Dirección Jurídica Municipal o Jurídico del Servicio Traspasado.
- Directora de Administración y Finanzas o Encargada de Recursos Humanos Municipal o del Servicio Traspasado.
- Superior Jerárquico Directo de la persona denunciante o del denunciado.

Al momento de recibir la denuncia, el/la funcionario/a receptor deberá entregar a la persona denunciante una copia material o acuse de recibo electrónico de ésta, haciendo constar la fecha de su recepción y la identificación de la Unidad o funcionario receptor, con su firma y timbre.

Además, deberá informar a la persona denunciante sus derechos y los efectos legales que pudiese tener su denuncia.

Si recibida la denuncia, el o la funcionaria responsable de su recepción deberá verificar que la denuncia incluye los antecedentes aquí señalados. En el caso que falte alguno de ellos, deberá solicitar al denunciante que los complete.

Remisión de los antecedentes: Posteriormente, se remite en sobre cerrado, en un plazo no mayor a 48 horas, a la Unidad de Investigaciones Internas Especializadas en Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria dependiente de la Dirección Jurídica Municipal.

Primera Acogida: Recibidos los antecedentes por la Unidad de Investigaciones Internas Especializadas en Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, se le ofrecerá a la persona afectada un espacio de escucha a cargo de la Directora Jurídica en conjunto a la Alcaldesa, instancia en que se informará acerca de los derechos que asisten al denunciante o afectada/o, los cursos de acción que se pueden seguir, además de asesoramiento, contención y reparación, pudiendo instruir la máxima autoridad edil las medidas de resguardo que estime pertinentes en el más breve plazo posible, siempre que ostenten el consentimiento del denunciante o afectada/o. La persona afectada podrá recurrir a los procedimientos administrativos sancionatorios existentes sin que éste impida o paralice la vía judicial o implique limitación alguna.

Plazo: El proceso investigativo no podrá extenderse más allá de 4 meses desde la notificación del decreto que designa al investigador o fiscal a cargo. En casos justificados se podrá pedir una prórroga de tiempo a la Alcaldesa, la cual no podrá exceder de 2 meses.

Medidas administrativas de protección: En el curso del proceso, el fiscal o su equivalente a cargo de la investigación podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la municipalidad a la o las personas involucradas.

Resultado de la investigación: El acoso sexual y la discriminación arbitraria constituyen una infracción grave al principio de probidad administrativa según lo dispone el artículo 123 en relación al artículo 82 letra l) ambos de la Ley 18.883, debiendo aplicarse la medida disciplinaria de destitución, previo sumario administrativo. En los demás casos contenidos en el presente protocolo, la medida disciplinaria a aplicar será propuesta libremente por el investigador o fiscal a la máxima autoridad edil, quien tomará la decisión final.

Comunicación del resultado: Cuando el proceso disciplinario llegue a su término, se le comunicará el resultado de este a la persona afectada en forma confidencial, así como las medidas que fueron adoptadas.

Acciones judiciales: El presente protocolo establece el procedimiento interno de la Municipalidad y sus servicios traspasados para los casos de acoso laboral, sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones judiciales que, a título personal, la persona afectada decida interponer.

X. TÍTULO OBLIGACIONES:

Responsabilidad de las jefaturas: En concordancia con lo dispuesto en la letra a) del artículo 61 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, los directores y jefes de las distintas unidades municipales serán especialmente responsables de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente protocolo, notificando a la alcaldesa apenas tuvieran conocimiento de irregularidades o faltas a la probidad administrativa que se enmarquen en conductas de acoso sexual, laboral, violencia de género o discriminación.

Adecuación normativa: La Municipalidad y sus servicios traspasados deberán adecuar su normativa interna incorporando los principios y directrices del presente protocolo.

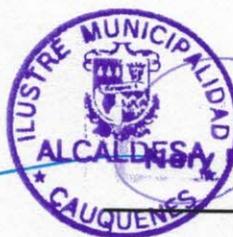
2. **PUBLIQUESE**, el presente decreto en la página web de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHIVESE



ILSE ARANS VILCHES

SECRETARIA MUNICIPAL



Rodríguez Domínguez

ALCALDESA

DISTRIBUCION:

- c.c. Unidades Municipales.
- Archivo Dpto. Jurídico.
- Ofc. de Partes.