

I. MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL
SECRETARIA MUNICIPAL



DECRETO N° 1273

QUINTA NORMAL, 30 DIC 2020

LA ALCALDIA DE QUINTA NORMAL DECRETO HOY LO SIGUIENTE:

VISTOS:

1. Memorándum N° 661 de fecha 17 de diciembre de 2020, de Dirección de Asesoría Jurídica a Sr. Alcalde Subrogante, Ricardo Alarcón Alarcón.-
2. Instructivo sobre prevención y conductas relativas al acoso laboral y sexual, visado por la Dirección de Asesoría Jurídica.
3. Providencia de fecha 21.12.2020 de Sr. Ricardo Alarcón Alarcón, Alcalde Subrogante, instruye decretar.-

TENIENDO PRESENTE:

Las facultades que me confiere el artículo 63 letra i), de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto Refundido, Coordinado y Sistematizado, fue publicado en el Diario Oficial de fecha 27-07-2006.

Nombramiento como Administrador Municipal, al abogado Don Ricardo Alarcón Alarcón, conforme a Decreto Alcaldicio Personal N° 284 de fecha 31 de agosto de 2018.-

Designación como Alcalde Subrogante al Sr. Administrador, conforme al Decreto Personal N° 321 de fecha 25 de noviembre de 2020.-

Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°, número 1°, que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas"; número 2° "la igualdad ante la ley" y número 3°, "la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos".

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 a cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso y maltrato representan una infracción a este principio.

Ley N° 20.005/2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.

Ley N° 20.607/2012, "Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral", 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.

Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 82 letra L) y realizar todo acto calificado como Acoso Laboral (Artículo 82 letra M).

Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, que mediante su artículo 15° incorpora modificaciones en los Artículos 84 letra I) y 125 letra b) del Estatuto Administrativo.

Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo respecto a la definición de Acoso Laboral y sus prácticas, incluyendo a los funcionarios públicos y municipales.



CONSIDERANDO:

Que, en el marco de lo señalado en el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en la Administración Central del Estado, N° 01, de fecha 26 de enero de 2015, respecto a la necesidad de que los servicios públicos “impulsen e implementen, con más fuerza, estrategias sólidas y sostenibles para elevar la calidad del empleo público, fundamentalmente a través de las políticas y prácticas de desarrollo de personas y las buenas prácticas laborales”, entendiéndose con ello, que se debe generar al interior de la organización ambientes de trabajo libres de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o acoso sexual, con el propósito de que las relaciones laborales se funden bajo un trato compatible con la dignidad de la persona.

Que, en relación a lo anterior, es importante señalar que es un aspecto trascendental para la Ilustre Municipalidad de Quinta Normal, velar por el respeto y el buen trato, contribuyendo con esto al desarrollo de un clima organizacional óptimo, lo que fortalecerá y facilitará el sentido de entrega de un servicio de calidad a los vecinos de la comuna de Quinta Normal.

Que, Instructivo objeto del presente decreto, constituye una herramienta que busca un ambiente al interior de la Municipalidad, libre de cualquier conducta de acoso laboral o sexual, aplicándolo a todas las personas que trabajen en y para la Ilustre Municipalidad de Quinta Normal, y se utilizará en cualquier funcionario(a) o prestador(a) de servicios que se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura de acoso laboral y/o sexual.

Que, dicho lo anterior, es vital para la organización que todos los funcionarios (as) y prestadores de servicios, puedan conocer y aplicar un procedimiento que les permita realizar las respectivas denuncias en todos los casos en que sientan que han sido afectados (as) por conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual. Para efecto de lo anterior, el presente Instrumento provee de la información necesaria, generando directrices para la actuación de todos los involucrados en el respectivo procedimiento administrativo.

Que, el presente Instructivo se aplica a todo el personal de la Municipalidad de Quinta Normal, ya sea que se desempeñen en la calidad de planta, contrata, prestadores de servicios a honorarios o regidos bajo el Código del Trabajo.

DECRETO

1. APRUEBA EL INSTRUCTIVO DE PREVENCIÓN Y CONDUCTAS RELATIVAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, Y ANEXO N° 1, DE LA MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL, EL QUE CONSTA DE 23 (VEINTITRÉS) FOJAS EN TOTAL,
2. EL REFERIDO MANUAL SE ENTENDERÁ NOTIFICADO UNA VEZ PUBLICADO EN LA PÁGINA WEB DE LA MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL, SIN PERJUICIO DE LO EXPUESTO, SE LES ENTREGARÁ UNA COPIA FIEL A CADA DIRECCIÓN Y DEPARTAMENTO DE LA MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL, PARA SER INSTRUIDO DEBIDAMENTE A LOS EQUIPOS DE TRABAJO.-
3. QUE, EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL DEBERÁ ELABORAR UN DOCUMENTO QUE MENCIONE; QUE, EL FUNCIONARIO, TRABAJADOR O PRESTADOR DE SERVICIO TOMA CONOCIMIENTO DEL INSTRUCTIVO DE PREVENCIÓN Y CONDUCTAS RELATIVAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL CONJUNTAMENTE CON SU ANEXO N°1.-



4. ESTABLÉZCASE QUE EL INSTRUCTIVO DE PREVENCIÓN Y CONDUCTAS RELATIVAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y ANEXO Nº 1, DE LA MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL, SE DA POR INTEGRAMENTE REPRODUCIDO Y FORMA PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE DECRETO ALCALDICIO, DEBIENDO LA SECRETARÍA MUNICIPAL, GUARDAR ORIGINAL, QUE SE TENDRÁ COMO TEXTO OFICIAL.-

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, ARCHÍVESE Y PUBLIQUESE.

FDO.: CARMEN GLORIA FERNÁNDEZ VALENZUELA ALCALDESA DE QUINTA NORMAL Y PATRICIA ÁVILA ALBORNÓZ SECRETARIA MUNICIPAL.



CGFV.PAA.CIG.jpm.-

Ant.: 3231/2020.

DISTRIBUCION:

Alcaldía, Administración Municipal, SECPLA, Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Control, Dirección de Asesoría Jurídica, DAF, DOM, DIDECO, DIMAAV, Servicios Traspasados, Dirección de tránsito, Juzgado de Policía Local, RRPP, Departamentos Municipales, Antecedentes y Archivo.

INDICE

Introducción.....	2
1. Orientaciones Conceptuales.....	3
2. Orientaciones Normativas.....	4
3. Acoso Laboral.....	5
3.1 Clases de acoso laboral atendiendo a la posición que ocupan tanto la víctima como el acosador dentro de la organización	5
3.2 Características del Acoso Laboral	6
4. Acoso Sexual.....	9
5. Actores Involucrados	11
6. Disposiciones Generales.....	12
7. Etapas del proceso de denuncia e investigación (protocolo de acción).....	14
7.1 Principios que rigen el procedimiento de denuncias por acoso laboral.....	14
7.2 Presentación de la Denuncia.....	14
7.3 Tramitación de la Denuncia.....	15
7.4 Comité de Ética.....	15
7.5 De la Investigación.....	16
7.6 Resultado de la Investigación.....	16
7.7 Acciones Judiciales.....	16
8. Medidas precautorias y/o acciones de prevención	17
Anexo N° 1.....	19



INTRODUCCION

En el marco de lo señalado en el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en la Administración Central del Estado, N° 01, de fecha 26 de enero de 2015, respecto a la necesidad de que los servicios públicos “impulsen e implementen, con más fuerza, estrategias sólidas y sostenibles para elevar la calidad del empleo público, fundamentalmente a través de las políticas y prácticas de desarrollo de personas y las buenas prácticas laborales”, entendiéndose con ello, que se debe generar al interior de la organización ambientes de trabajo libres de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o acoso sexual, con el propósito de que las relaciones laborales se funden bajo un trato compatible con la dignidad de la persona.

En relación a lo anterior, es importante señalar que es un aspecto trascendental para la Ilustre Municipalidad de Quinta Normal, velar por el respeto y el buen trato, contribuyendo con esto al desarrollo de un clima organizacional óptimo, lo que fortalecerá y facilitará el sentido de entrega de un servicio de calidad a los vecinos de la comuna de Quinta Normal.

Bajo este contexto, el presente Instructivo constituye una herramienta que busca un ambiente al interior de la Municipalidad, libre de cualquier conducta de acoso laboral o sexual, aplicándolo a todas las personas que trabajen en y para la Ilustre Municipalidad de Quinta Normal, y se utilizará en cualquier funcionario(a) o prestador(a) de servicios que se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura de acoso laboral y/o sexual.

Dicho lo anterior, es vital para la organización que todos los funcionarios (as) y prestadores de servicios, puedan conocer y aplicar un procedimiento que les permita realizar las respectivas denuncias en todos los casos en que sientan que han sido afectados (as) por conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual. Para efecto de lo anterior, el presente Instrumento provee de la información necesaria, generando directrices para la actuación de todos los involucrados en el respectivo procedimiento administrativo.

El presente Instructivo se aplica a todo el personal de la Municipalidad de Quinta Normal, ya sea que se desempeñen en la calidad de planta, contrata, prestadores de servicios a honorarios o regidos bajo el Código del Trabajo.



1. ORIENTACIONES CONCEPTUALES

Para los efectos del presente Reglamento, y a la vez los principios que guiarán el presente Instructivo, serán los siguientes:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental, el secreto profesional de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada del procedimiento. En dicho proceso, queda estrictamente prohibido la divulgación de información o de cualquier comentario que tenga relación con alguna de las etapas que contempla el procedimiento, la que para esto afectos tendrá el carácter de confidencial.
- **Celeridad:** La investigación sobre Acoso deberá ajustarse a los plazos establecidos.
- **Imparcialidad:** La(s) persona(s) que acojan, canalicen las denuncias y realicen las investigaciones, deberán tener las condiciones y habilidades necesarias, para tener una visión objetiva de los procesos.
- **Colaboración:** Es deber de cada funcionario(a) que se desempeñe en la Entidad Edilicia, colaborar con la Investigación cuando manejen antecedentes e información del caso.
- **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que esta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- **Debido Proceso:** Cada proceso investigativo está basado en la presunción de inocencia, frente lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.
- **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

2. ORIENTACIONES NORMATIVAS

El presente Instructivo sobre Prevención y Conductas de Acoso Laboral y Sexual, está regulado bajo el siguiente marco normativo:

- **Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°, número 1°**, que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”; número 2° “la igualdad ante la ley” y número 3°, “la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos”.
- **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 a cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso y maltrato representan una infracción a este principio.
- **Ley N° 20.005/2005**, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- **Ley N° 20.607/2012**, “Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral”, 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.
- **Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales**, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 82 letra L) y realizar todo acto calificado como Acoso Laboral (Artículo 82 letra M).
- **Ley N° 20.609**, que establece medidas contra la discriminación, que mediante su artículo 15° incorpora modificaciones en los Artículos 84 letra l) y 125 letra b) del Estatuto Administrativo.
- **Ley N° 20.607**, que modifica el Código del Trabajo respecto a la definición de Acoso Laboral y sus prácticas, incluyendo a los funcionarios públicos y municipales.

3. ACOSO LABORAL

El Acoso Laboral, definido sociológicamente, está establecido como una “Situación en que la persona (o grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (como tiempo promedio unos seis meses) sobre otras personas o persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo” (H. Leynmann).

Por otra parte, según la definición de Marie-France Hirigoyen, el Acoso Laboral es “Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario(a), poniendo el peligro su trabajo o degradando el clima laboral”.

En Chile, el Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituye agresión u hostigamientos reiterados, siendo este ejercido ya sea por el empleador o por uno o más trabajadores(as), en contra de otro u otros trabajadores(as), por cualquier medio, y que tenga como resultado para él (ella) o los afectados(as) de menoscabo, maltrato o humillación, o que bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley N° 20.067).

El Acoso Laboral hay que identificarlo como un abuso de poder que atenta contra los derechos laborales de las personas, con consecuencias negativas para el clima laboral y que degrada a la persona que lo sufre. Por lo tanto supone una acción reiterada de maltrato expresándose a través de vejaciones y humillación entre una o varias personas que mantienen una relación laboral con la víctima, siendo el caso más común el que muestra una dirección vertical (jerárquico), es decir, desde la jefatura hacia un subordinado/a, donde la víctima es aislada y estigmatizada por la jefatura, a veces, con la complicidad silenciosa de sus pares.

3.1 Clases de acoso laboral atendiendo a la posición que ocupan tanto la víctima como el acosador dentro de la organización:

1. *Descendente*: también conocido como bossing: el agresor es un superior jerárquico del trabajador afectado, como por ejemplo, su jefe.
2. *Ascendente*: la víctima es acosada por sus subalternos: Esta modalidad, poco común, puede darse cuando una persona se incorpora a una empresa y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una



persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía.

3. **Horizontal:** se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico, y puede obedecer a múltiples razones como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, etc.

3.2 Características del Acoso Laboral:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores.
- La acción es silenciosa, busca pasar inadvertida.
- Su objetivo es desgastar a la(s) víctima(s).
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

Las conductas de Acoso Laboral, pueden definirse en al menos dos tipos, el primero, como aquellas acciones que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y la segunda, como aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

Artículo 1°: Se considerarán como conductas de Acoso Laboral, entre otras, las siguientes, siendo un elemento la esencia que estas conductas deben ser reiteradas en el tiempo, es decir, jamás hechos aislados pueden constituir hipótesis de acoso:

a. Limitar el contacto social de un funcionario o una funcionaria con sus compañeros/as de trabajo.

Entre otras conductas se destacan:

1. Alejar de manera intencionada, a uno o más funcionarios o funcionarias de sus compañeros/as de trabajo;
2. Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más funcionarios o funcionarias;
3. Restringir a uno o más funcionarios o funcionarias la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo.

b. Desprestigiar a uno o más funcionarios o funcionarias ante sus compañeros de trabajo.

Entre otras conductas se destacan:

1. Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más funcionarios o funcionarias;



2. Juzgar el desempeño de uno o más funcionarios o funcionarias de manera ofensiva.

c. Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más funcionarios o funcionarias dentro de la organización.

Entre otras conductas se destacan:

1. Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que no tengan relación directa con las actividades del funcionario o funcionaria, o que estén dirigidos a menospreciar a uno o más funcionarios o funcionarias dentro del grupo de trabajo;
2. Asignar tareas sin sentido y/o degradantes a uno o más funcionarios o funcionarias dentro del espacio de trabajo;
3. Pregonar una mala imagen de uno o más funcionarios o funcionarias frente a los compañeros/as de trabajo;
4. Obligar a uno o más funcionarios o funcionarias a ejecutar tareas en contra de la moral y las buenas costumbres.

d. Atacar la vida privada de uno o más funcionarios o funcionarias.

Entre otras conductas se destacan:

1. Criticar permanentemente la vida privada de uno o más funcionarios o funcionarias;
2. Acoso a través de cualquier medio de comunicación a uno o más funcionarios o funcionarias;
3. Burlarse de las discapacidades de uno o más funcionarios;
4. Atacar las actitudes y creencias políticas de uno o más funcionarios o funcionarias;
5. Atacar las actitudes y creencias religiosas de uno o más funcionarios o funcionarias;
6. Burlarse de la nacionalidad de uno o más funcionarios o funcionarias;
7. Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual de uno o más funcionarios o funcionarias;
8. Burlarse sobre el aspecto físico de los funcionarios;
9. Atacar y/o burlarse de las creencias culturales de los funcionarios, de su origen racial o étnico.

e. Violencia psicológica y verbal a uno o más funcionarios o funcionarias pertenecientes al Servicio.

Entre otras conductas se destacan:



1. Gritar y/o insultar a uno o más funcionarios o funcionarias;
2. Amenazar verbalmente a uno o más funcionarios o funcionarias;
3. Realizar gestos y/o amenazas de violencia física a uno o más funcionarios o funcionarias;
4. Propinar golpes menores y empujones a uno o más funcionarios o funcionarias;
5. Propinar maltrato físico (golpizas) a uno o más funcionarios o funcionarias;
6. Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad, la integridad física o psíquica de uno o más funcionarios o funcionarias que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.

Estas conductas de manera reiterada constituyen Acoso Laboral y generan en la víctima una pérdida gradual de autoconfianza y autoestima, generando estrés y abriendo la posibilidad de otras enfermedades. Afecta además a la calidad de su trabajo y a su calidad de vida en general, al sufrir el/la trabajador/a alteraciones emocionales y de personalidad que repercuten en sus relaciones sociales y familiares.

No será considerado Acoso Laboral, las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que pudieran surgir como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y que a la vez forma parte de la interacción entre los o las funcionarios/as en el ejercicio de sus funciones, ni la exigencia severa por parte de la jefatura del cumplimiento oportuno y eficiente de sus cometidos laborales.



4. ACOSO SEXUAL

El Acoso sexual, es una conducta ilícita de carácter sexual que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador/a afectado/a, tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos los derechos derivados de la dignidad humana y que otra persona lesiona, por cualquier medio y que se traducen a un acto de connotación sexual, sexista u homofobo no consentido por quien la recibe y que perjudica su cumplimiento o desempeño laboral o su bienestar personal.

Es una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento intolerable, que atenta contra los derechos fundamentales de una persona.

Se produce un acoso sexual cuando una persona –hombre o mujer- realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por las personas afectada - hombre, mujer o sexo indeterminado - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

La Dirección del Trabajo ha establecido un dictamen 1133/36 del 21.03.05 que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamiento o contacto físicos, sino que incluirá cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

Artículo 2°: Se considerarán como conductas de Acoso Sexual, y serán sancionadas como tal, las siguientes:

- a. Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- b. Conducta verbal de naturaleza sexual:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en



claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.

- c. Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- d. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** Esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.



5. ACTORES INVOLUCRADOS

Víctima: Es el/la funcionario/a en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o sexual.

Denunciante: Es el/la funcionario/a que realiza una denuncia por presunta situación de maltrato, acoso laboral o sexual, y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose al/la receptor/a de denuncia.

Denunciado/a: Es el/la funcionario/a que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillantes, hacia otro/a funcionario/a del Municipio y que ha sido señalado por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados.

Receptor/a de Denuncia: Es el/la encargado/a canalizar la denuncia y los antecedentes, para luego remitirlas al Presidente del Comité de la denuncia.

Alcalde/sa: Analiza la propuesta del comité, aplicando una anotación de demérito o dando curso al correspondiente procedimiento disciplinario (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo).

Comité de Ética: Será el encargado de realizar un examen preliminar de los antecedentes aportados por la denuncia, el que dentro del plazo máximo de 15 días hábiles, deberá emitir un informe con recomendaciones de cursos de acción a adoptar.

6. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3°: El presente Instructivo norma la correcta relación entre la Municipalidad y sus funcionarios y/o trabajadores, respecto de las conductas constitutivas de Acoso Laboral y Sexual, en el desempeño de sus labores funcionarias, tanto en la jornada de trabajo, como de trayecto hacia su domicilio.

Artículo 4°: El presente Instructivo será de conocimiento y cumplimiento obligatorio para todo el personal que trabaje en la Municipalidad de Quinta Normal, ya sea de Planta, a Contrata, Código del Trabajo u Honorarios, por lo que no se podrá invocar a su desconocimiento o ignorancia de sus disposiciones.

Artículo 5°: Constituyen conductas de acoso laboral y sexual, lo que a la vez incurre en una falta grave a los derechos de las personas y obligaciones impuestas mediante contrato de trabajo o algún vínculo estatutario que ligue al trabajador o funcionario con la Entidad Edilidad y/o Corporación, 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 él o los afectados, maltrato, humillación, menoscabo, o cualquier otra acción que amenace o perjudique la situación laboral, el desempeño de este u oportunidades que pudieran surgir en el empleo para el afectado.

Artículo 6°: Todo funcionario o funcionaria, cualquiera sea el estatuto al que este pertenezca, que incurra en la conducta descrita en el artículo anterior, podrá estar sujeto a la apertura de una Investigación Sumarial Interna en su contra, y eventualmente sancionado, en conformidad a las normas contenidas en el presente Reglamento.

Artículo 7°: La Ilustre Municipalidad de Quinta Normal garantizará a cada uno de sus funcionarios y funcionarias, un ambiente laboral digno y seguro, y por ello, tomará todas las medidas necesarias y adecuadas en conjunto con el Administrador Municipal y Departamento de Personal, para que todos los funcionarios/as desarrollen sus funciones laborales en condiciones acorde a la dignidad y respeto.

Artículo 8°: El Municipio promoverá al interior de la organización, el mutuo respeto entre los funcionarios/as, y entre estos y sus jefaturas, en donde ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación lo amerite.



7. ETAPAS DEL PROCESO DE DENUNCIA E INVESTIGACION (Protocolo de Acción)

7.1 Principios que rigen el procedimiento de denuncias por acoso laboral.

Confidencialidad: Se deberá aplicar el principio de confidencialidad en todo momento del proceso de denuncia, su investigación y resoluciones o medidas adoptadas, así como la identidad del (la) denunciante, el denunciado(a), y los (las) testigos.

Resguardo de la víctima: Se deberán adoptar todas las medidas administrativas a fin de impedir la exposición del (la) afectado(a) a la situación de acoso.

Celeridad en la investigación: La investigación del acoso debe realizarse en el menor tiempo posible, respetando los derechos procesales de las partes implicadas, por tratarse de actos que son contrarios a la dignidad de las personas.

7.2 Presentación de la Denuncia.

Ante quien se presenta la denuncia: La denuncia deberá presentarse ante el Departamento de Personal, quien pondrá en conocimiento a la primera autoridad, y remitirá al Comité de Ética.

Si el(la) funcionaria estimase que la antedicha Dirección no ofrece garantías de imparcialidad, deberá formalizar la denuncia en forma reservada ante el Administrador Municipal, quien en tal caso quedará a cargo de realizar los actos de procedimiento que se indican en el presente protocolo.

Formalidades de la denuncia: El (la) funcionario(a) deberá presentar las circunstancias en que se produjeron los hechos. Asimismo, deberá manifestar que se encuentra en condiciones de rendir prueba a fin de acreditar la veracidad de la denuncia, pudiendo si así lo desea, acompañar cualquier antecedente en el escrito. El escrito deberá presentar la firma del (la) denunciante y los siguientes requisitos:

- a. Identificación y domicilio del denunciante,
- b. Cargo que ocupa en la Municipalidad y cuál es su dependencia jerárquica,
- c. La narración circunstancial de los hechos,
- d. 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.
- e. Se considerará como parte integrante de este Instructivo el Anexo denominado: Formulario de Denuncia de Acoso Sexual y Laboral.



7.3 Tramitación de la denuncia.

Corrección de los errores formales: Recibida la denuncia, el (la) funcionario(a) responsable de su recepción deberá verificar que la denuncia incluye los antecedentes señalados. En el caso de que falte alguno de ellos, deberá solicitar al denunciante que los complete. Una vez recibida la denuncia completa, se entregará una copia de esta con firma del (la) responsable receptor(a), la que también deberá señalar el día y hora de la presentación de la misma.

Remisión de los antecedentes al Comité de Ética: Una vez que se haya formalizado debidamente la denuncia, el (la) Director(a) de Asesoría Jurídica solicitará al Comité de Denuncias, que se constituya a más tardar dentro de cinco días hábiles desde que se hubiese completado la recepción de los antecedentes, a fin de que dicho organismo tome conocimiento de la existencia de la denuncia y ejerza las atribuciones que se le confieren en virtud del presente protocolo.

Apoyo a la víctima: Se adoptarán las medidas de resguardo en el más breve plazo que sea posible.

7.4 Comité de Ética.

El Comité será el encargado de realizar el examen preliminar de los antecedentes que sirven de fundamento a la denuncia, en virtud de lo cual podrá recomendar acciones tales como iniciar un sumario administrativo, o rechazar la denuncia si no existieran pruebas o que los hechos no revistieren las características exigidas por la normativa para ser constitutivos de acoso. Asimismo, deberá adoptar las medidas de resguardo del (la) funcionario(a) afectado(a) por una situación de acoso laboral para cuyo efecto dispondrá del plazo máximo de 15 días hábiles, desde que se hubiere constituido para conocer de la denuncia.

Deberá dejarse acta de las decisiones y consideraciones que haya efectuado el Comité, las que serán archivadas bajo estrictas medidas de confidencialidad, determinado por el Comité de Ética.

Inhabilidades para los integrantes del Comité:

- a. Tener la calidad de denunciante o denunciado(a).
- b. Tener relación jerárquica directa con el (la) denunciante o denunciado(a).
- c. Tener relación de parentesco, de amistad o enemistad con el (la) denunciante o denunciado(a).
- d. Concurrir cualquier otra razón o circunstancia debidamente calificada que le reste imparcialidad.



7.5 De la Investigación.

En caso de estimarse por el Comité que los antecedentes pueden llegar a ser constitutivos de la figura de acoso laboral y sexual, recomendará la instrucción de un sumario administrativo, el cual se regirá por las normas contenidas en la Ley N° 18.883. Lo anterior, en ningún caso afectará las facultades que los artículos 126 y 127 del Estatuto Administrativo otorgan al Alcalde (sa) respecto de la iniciación de los sumarios administrativos.

7.6 Resultado de la Investigación.

Comunicación del resultado: En el caso que la investigación de la denuncia de acoso laboral o sexual llegue a un resultado, se le comunicará en forma confidencial al (la) denunciante, así como las medidas que fueren adoptadas.

Denuncia maliciosa: En caso que la investigación dé como resultado que la denuncia fue hecha en base a antecedentes falsos, malintencionados y carentes de todo fundamento, con la intención de desprestigiar al(la) presunto(a) victimario(a), la Comisión podrá recomendar el inicio de un sumario administrativo en contra del(la) denunciante temerario(a).

7.7 Acciones Judiciales.

El presente Instructivo establece el procedimiento interno de la Municipalidad para los casos de acoso laboral, por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones judiciales que, a título personal, la víctima de acoso decida interponer.



8. MEDIDAS PRECAUTORIAS Y/O ACCIONES DE PREVENCIÓN

Sin perjuicio del resultado del procedimiento disciplinario o la aplicación de las sanciones antes señaladas, el Jefe de Personal en conjunto con la Jefatura correspondiente del denunciante, deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima organizacional saludable y de mutuo respeto en el área afectada, por ejemplo, realizando reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y el personal con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales para la organización. Además, el Jefe de Personal, en conjunto con el Departamento de Bienestar, estarán a cargo de realizar las acciones preventivas, u otras que se deriven, con el propósito de evitar situaciones como las que señalaron en el presente. Para ello, podrá recurrir a las siguientes herramientas:

Necesidad detectada	Actividad	Tipo o Categoría	Destinatario
Clima Laboral	Liderando ambientes de trabajo saludables.	Capacitación o Intervención Laboral. en Clima	Jefaturas /Unidad
	Resolución de Conflictos	Capacitación	Jefaturas / Unidad
Acoso Laboral y Acoso Sexual	Acoso Laboral y Acoso Sexual	Capacitación	Jefaturas y Funcionarios(as)
Comunicación Interna	Comunicación Efectiva	Capacitación	Jefaturas y Funcionarios(as)
Cuidado de Equipo	Liberación de la Fatiga Mental	Capacitación	Jefaturas y Funcionarios(as)



ANEXO N° 1

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL

1.- INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD. Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Acoso Sexual	
Acoso Laboral	
Otra conducta que atente a la dignidad	

2.- IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE.

Datos de Identificación respecto a quien REALIZA la denuncia: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Victima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual)	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones	

Datos personales del **DENUNCIANTE** (sólo en el caso que el DENUNCIANTE no sea la VICTIMA):

Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de Desempeño	

Datos personales de la **VICTIMA**:

Nombre Completo	
RUT	
Dirección Particular	
Región/Comuna	
Teléfono de Contacto	
Correo electrónico	



Datos de la **VICTIMA** respecto a la Municipalidad:

Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	
Recinto Municipal	

Datos personales del **DENUNCIADO - VICTIMARIO**:

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	
Recinto Municipal	

3.- RESPECTO DE LA DENUNCIA: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Nivel jerárquico del **DENUNCIADO - VICTIMARIO** respecto a la Víctima

Nivel Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

¿El **DENUNCIADO - VICTIMARIO** corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?

Si	
No	

¿El **DENUNCIADO - VICTIMARIO** trabaja directamente con la Víctima?

Si	
No	
Ocasionalmente	

¿El **DENUNCIANTE - VICTIMA** ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Sí	
----	--



No	
----	--

4.- NARRACION CIRCUNSTANCIAL DE LOS HECHOS.

Describa las conductas manifestadas – en orden cronológico – por el/la presunto/a acosador que avalarían la denuncia (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Se puede adjuntar hoja anexa.

Individualice a las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Se puede adjuntar hoja anexa.

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros documentos de respaldo	

Si respondió "Otros documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

Observaciones:

Nombre y Firma del/la Denunciante

Fecha de la denuncia __/__/__

