



REPUBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE TALCA
MUNICIPALIDAD DE EMPEDRADO
Alcaldía



**APRUEBA PROTOCOLO DE DISCRIMINACIÓN,
MALTRATO, ACOSO LABOAL Y/O SEXUAL.**

EMPEDRADO, 18 de enero de 2024

VISTOS:

1.- Lo dispuesto en la Ley N.º 18.883 Estatuto administrativo para funcionarios municipales. 2.- Ley N.º 20.005 Tipifica y sanciona el acoso sexual. 3.- Ley N.º 20.607 Sancionando las prácticas de acoso laboral. 4.- Las atribuciones que me confiere el D.F.L. N.º 1 del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

CONSIDERANDO:

1.- Que, el acoso laboral es una manifestación de violencia en el puesto laboral que supone un comportamiento discriminatorio que tiene conductas y formas de expresión muy variadas que viola los derechos humanos

2.- Que, el acoso sexual afecta al personal y a la sociedad, se entiende como conductas de naturaleza sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleos.

3.- Que, la discriminación es 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.

4.- Que, el maltrato es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora.

5.- Que, la Ley N.º 18.883 en su artículo 82º letra L y M Prohíbe realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerarán como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del código del trabajo, y la discriminación arbitraria, según define el artículo 2º de la Ley N.º 18.883.

DECRETO EXENTO N.º

052

1.- **APRUÉBESÉ**, íntegramente el Protocolo de discriminación, maltrato, acoso laboral y/o sexual implementado por la Ilustre Municipalidad de Empedrado.

3.- **NOTIFIQUESE**, vía correo electrónico a todos los funcionarios, directivos, jefes de departamentos municipales tales como departamento de educación y departamento de salud.

4.- **PUBLÍQUESE**, en la página web institucional y transparencia municipal.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE.



GUILLERMO SEPÚLVEDA TOLEDO
SECRETARIO MUNICIPAL



DANIEL MORALES VALDÉS
ALCALDE (S)

DMV/jrc/jrc
DISTRIBUCIÓN:

- 1.- Alcaldía
- 2.- Educación
- 3.- Salud
- 4.- Directivos
- 5.- Personal
- 6.- Archivo



PROTOCOLO DE DISCRIMINACIÓN, MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE
EMPEDRADO

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	2
II. PRINCIPIOS ORIENTADORES	3
III. CONCEPTOS NECESARIOS PARA UNA ADECUADA INTERPRETACIÓN.	4
IV. MARCO NORMATIVO	5
4.1 CARÁCTER PREVENTIVO DEL PROCEDIMIENTO	6
4.2 RESPALDO FORMAL PARA LOS PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA.....	6
4.3 MEDIDAS PRECAUTORIAS	7
V. MARCO CONCEPTUAL	8
VI. PROCEDIMIENTO DE UNA DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN, MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	11
6.1 PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA	11
6.1 DENUNCIA PENAL.....	12
6.2 CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA	12
6.3 DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCIÓN.....	13
6.4 INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA.....	13
6.5 SANCIONES	14
VII. ANEXOS	15

I. PRESENTACIÓN

El presente protocolo tiene el fin de tratar las denuncias de conductas de discriminación, acoso laboral o sexual, generando las directrices para la actuación de la Institución en dicha materia, el cual será aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con la Municipalidad de Empedrado; planta, contrata, honorarios, código de trabajo o preste servicios externos. Se utilizará en los casos en que cualquier funcionario(a) o trabajador (a) se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una figura de discriminación, acoso laboral y/o sexual, con el propósito de formar condiciones laborales óptimas para el adecuado ejercicio de la función pública.

Es deber de la Municipalidad de Empedrado desarrollar acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo, con el fin de aumentar la productividad, cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía.

En este sentido, se considera importante que todos los funcionarios(as), trabajadores(as) y/o colaboradores puedan acceder a un procedimiento claro, conocido y expedito para realizar las denuncias en los casos en que se vean afectados por comportamientos que puedan ser constitutivos de discriminación o acoso al interior de la institución.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Con el objeto de prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas, se deberá establecer entre otras acciones, un procedimiento que formalice la instancia en que la Municipalidad declara lo que se debe hacer cuando se enfrentan situaciones del tipo mencionado, constituyendo a su vez, un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y buen trato al interior de los servicios públicos.

El procedimiento debe permitir a todas las personas de la institución identificar conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y también, detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir la ocurrencia de este tipo de situaciones.

En este sentido, el Procedimiento de Denuncia y Sanción de la Discriminación, Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual debe tener como fundamento los siguientes principios:

- a. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- b. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- c. **Probidad administrativa.** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- d. **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- e. **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- f. **Debido proceso:** Cada proceso debe recoger los principios del debido proceso legal, e incluir el derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia y, un órgano que conozca de las denuncias.
- g. **Legalidad:** Tanto el procedimiento como las medidas disciplinarias deben obedecer a la normativa vigente.

- h. **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de trato y acceso de los empleados a las oportunidades, participación económica y toma de decisiones que se garantizan mediante mecanismos equitativos.
- i. **Protección a la dignidad:** Siempre se debe proteger la dignidad de la víctima de violencia, así como de las demás personas involucradas.
- j. **Prevención de la revictimización:** Debe evitarse la revictimización del ofendido, por ello se debe abstener de realizar múltiples citaciones y/o declaraciones sobre los hechos denunciados.

III. CONCEPTOS NECESARIOS PARA UNA ADECUADA INTERPRETACIÓN.

- a. **Denuncia:** Acción mediante la cual se expone de manera detallada y escriturada los hechos que constituyen el acoso laboral y/o sexual, debidamente firmada por quien denuncia.
- b. **Denunciante:** Persona que pone en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos el hecho constitutivo de acoso laboral y/o sexual.
- c. **Denunciado:** Persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillantes, hacia otro funcionario del municipio y que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- d. **Víctima:** Persona respecto de la cual se ejercen las acciones constitutivas de acoso laboral y/o acoso sexual, pudiendo coincidir o no con la persona denunciante.
- e. **Comisión de Discriminación, Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual:** Comisión encargada de asesorar y sugerir posibles acciones y medidas complementarias que contribuyan a una solución integral del caso planteado.

IV. MARCO NORMATIVO

Todo procedimiento debe incorporar la normativa vigente que los rige y los que resulten como fundamento para la instalación de ambientes de trabajo decentes y de irrestricto respeto, considerando al menos los siguientes cuerpos legales:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- Ley N° 20.005, 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, 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° 20.609, que establece medidas contra la discriminación y que tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo funcionario realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).
- Ley N° 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 artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y Ley 20.609 m) realizar todo acto calificado como acoso laboral, establecido en el artículo 16, en los términos que dispone el inciso segundo del artículo D.O. 24.07.2012 2º del Código del Trabajo.

4.1 CARÁCTER PREVENTIVO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento debe reforzar la gestión preventiva de estas situaciones, explicitando el compromiso de desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales, para ello, es necesario considerar cuatro ejes a implementar:

- a. **Disponer de los instrumentos adecuados** para asistir a las personas que trabajan en la institución, en caso de que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realice las denuncias en forma oportuna y apropiada a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento. Para lo cual se deberá contar con instrumentos que ayuden al mejor tratamiento y acompañamiento a los afectados, tales como el Procedimiento de tratamiento, denuncia e investigación, un formato para la denuncia y Protocolos para los receptores de denuncia.
- b. **Entregar conocimientos** sobre cuáles son las distintas manifestaciones de la Violencia Organizacional, cuándo se es víctima de un atentado a la dignidad y qué hacer en caso de estar frente a alguna de estas conductas. A su vez se pretende sensibilizar a la institución en esta temática, para ayudar a construir una cultura de buen trato. Se requiere informar y formar a los distintos actores de la institución, elaborando dispositivos que informen y sensibilicen en cuanto a la prevención, tratamiento, denuncia y sanción.
- c. **Asistir a los afectados** realizando acciones para asistir, informar y acompañar a las personas que se vean afectadas, entre las que se pueden considerar las medidas precautorias (separación física de los involucrados, alternativas de jornada laboral, entre otras), informar sobre las instancias de protección a las personas afectadas, solicitar evaluación y tratamiento de daños y realizar acciones para recomponer clima laboral.
- d. **Investigación y sanción**, considerar el cumplimiento de la normativa vigente (art. 90B Estatuto Administrativo, mediante una investigación de calidad sin menoscabar la dignidad de ninguno de los involucrados y generando sanciones ejemplificadoras que permitan modelar la conducta de las personas que se desempeñan en la institución.

4.2 RESPALDO FORMAL PARA LOS PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

El procedimiento de denuncia y sanción de la discriminación, acoso laboral y/o sexual, deberá contar con el debido respaldo formal a través del correspondiente acto administrativo, esto es, Resolución Exenta o Decreto según corresponda, que sancione dicho procedimiento, ya que explicita el compromiso de la autoridad en condenar estas conductas y permite que toda la organización conozca qué hacer en caso de enfrentar una conducta del tipo.

4.3 MEDIDAS PRECAUTORIAS

Todo procedimiento debe indicar las medidas precautorias indicadas en el Artículo 136 del Estatuto Administrativo que pueden aplicarse durante el proceso de denuncia e investigación, explicitando que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados, entre éstas, por ejemplo, la separación física de espacios.

Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 del Estatuto Administrativo tendrán los siguientes derechos:

- a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias, tales como suspensión del empleo o de destitución desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización y por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

V. MARCO CONCEPTUAL

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”.

Es contrario a ella, entre otras conductas:

I.- Acoso sexual, se entiende por ella, el 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.

I.I.- Se consideran conductas de acoso sexual las siguientes:

- ✓ Contacto físico de naturaleza sexual no deseado, que va desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona al intento de violación y/o coacción para acceder a tener relaciones sexuales.
- ✓ Conducta verbal de naturaleza sexual, como; insultos relacionados con el acto sexual o de connotación sexual, insinuaciones sexuales no consentidas, insistencia para sostener relación social fuera del lugar del trabajo, después que se haya dejado en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteo o cortejo ofensivo y no consentido, comentarios insinuantes u obscenos, entre otros de igual connotación.
- ✓ Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: como; exhibición de imágenes o videos sexualmente sugestiva o pornográfica, sonidos relacionados a la actividad sexual, silbidos o gestos de carácter sexual, entre otros de igual significación.

II. Discriminación, se entiende por discriminación 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, pudiendo ser a través de connotación verbal, no verbal o por medios tecnológicos. Según la Ley N°20.609, sobre medidas contra la discriminación, en el inciso 1° de su Art. 2°.

II.I Conductas constitutivas de discriminación:

- ✓ Discriminación por etnia, color o raza.
- ✓ Discriminación por identidad y expresión de género.
- ✓ Discriminación por la nacionalidad.
- ✓ Discriminación por opinión política.
- ✓ Discriminación por estado civil.
- ✓ Discriminación por sindicación o participar en organizaciones gremiales.
- ✓ Discriminación por religión o creencia
- ✓ Discriminación por opinión política.
- ✓ Discriminación por orientación sexual.
- ✓ Discriminación por apariencia personal.
- ✓ Discriminación por origen social.
- ✓ Discriminación por enfermedad o discapacidad.
- ✓ Discriminación por antecedentes económicos.

Manifestaciones de discriminación:

- Bromas, insultos y comentarios degradantes ofensivos o intimidatorios motivados por razones de etnia, raza, color, sexualidad, genero, nacionalidad y otras de igual naturaleza.
- Generar, compartir o difundir imágenes o comentarios denigrantes o burlescos a través de redes sociales o cualquier otro medio.
- Abuso de poder o malos tratos de parte de una persona con posición jerárquica superior que atente contra su proceso laboral o formativo.
- Realizar comentarios que minimice las capacidades de las personas
- Excluir del espacio físico municipal y/o actividades que se realicen en el marco institucional y que atente contra la igualdad de oportunidades o las garantías fundamentales de las personas.

III.-Maltrato laboral, corresponde a “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”

Características del Maltrato Laboral:

- La conducta violenta es generalizada, respecto de uno o más funcionarios.
- La acción es evidente, es decir se realiza sin importar si hay testigos, ni contexto ni lugar.
- No existe un objetivo de amenazar o perjudicar la situación laboral.
- **La agresión es esporádica.**
- Afecta la dignidad de las personas de igual forma que el acoso laboral.
- Pueden constituir discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en el sexo, religión, opinión política, color, edad.

IV.- Acoso laboral, corresponde a toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercido 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. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”. (Código del Trabajo, 2019)

Características del Acoso Laboral:

- La conducta es selectiva, es decir se orienta específicamente a uno o más trabajadores.
- En general la acción es silenciosa y busca pasar inadvertida.
- Su objetivo es desgastar a la víctima.
- El hostigamiento es **reiterado**.
- Afecta la dignidad y constituye una acción grave.

El acoso laboral se puede clasificar como:

II.I.- Descendente: Es aquel en que el agresor es el superior jerárquico del afectado.

II.II.- **Ascendente:** Es aquel en que el afectado es acosado por sus subalternos.

II.III. - **Horizontal:** Es aquel que se da entre trabajadores del mismo nivel jerárquico.

Conductas consideradas como acoso laboral:

- ✓ Palabras, gestos o escritos que se den en forma reiterada y menoscaben la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y afecten el desarrollo y oportunidades del trabajador.
- ✓ Ser aislado del grupo de trabajo.
- ✓ Desprestigiar o desacreditar.
- ✓ Difamar al afectado, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su imagen profesional.
- ✓ Sobrecargar selectivamente a un funcionario con mucho trabajo.
- ✓ Modificar atribuciones o responsabilidades del puesto de trabajo del afectado, de forma unilateral.
- ✓ Criticar continuamente el desempeño del afectado.
- ✓ Ridiculizar la labor del afectado.
- ✓ Animar a otros compañeros de trabajo a participar en las acciones anteriores, ya sea mediante la coacción o persuasión.

VI. PROCEDIMIENTO DE UNA DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN, MALTRATO ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

El procedimiento de denuncia ante un acto de discriminación, maltrato, acoso laboral y/o sexual estará compuesto por la etapa de presentación de la denuncia, canalización de la denuncia e investigación de la denuncia, las que quedarán esquematizadas en el Diagrama de Flujo establecido por el Municipio (**Anexo 1**).

6.1 PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

La Denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un(a) funcionario(a) y que puede corresponder a una situación de Maltrato, Discriminación, Acoso Laboral y/o Sexual. En este sentido, para dar a conocer su situación, la persona víctima debe acercarse al Encargado de Personal de la Municipalidad de Empedrado, quien la orientará en el proceso y le brindará información acerca de los pasos a seguir, además de asegurar una acogida adecuada que ayude a la posible víctima a identificar su situación, resistir el escenario vivido y a generar las evidencias que, posteriormente, permitan formalizar una denuncia.

Para presentar una denuncia el/la denunciante deberá estipular en el Formulario de Denuncias (**Anexo 2**), los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada y firmar el referido formulario, el cual será entregado en un sobre cerrado a la persona encargada del Personal Municipal.

En este sentido, la denuncia puede ser interpuesta:

- Directamente por la persona afectada.
- Por la Asociación de Funcionarios Municipales.
- Indirectamente, por un tercero, a petición expresa de la persona afectada o por iniciativa propia.

Se debe destacar que, para presentar una denuncia, esta debe:

1.- Presentarse por escrito y debe ser firmada por el/la denunciante (**Anexo 2**)

2.- Ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- a. Identificación y domicilio del (la) denunciante.
- b. Narración circunstanciada de los hechos, describiendo de manera detallada y cronológica las acciones que se denuncian.
- c. Identificación de quién(es) comete(n) los hechos denunciados y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estas situaciones.
- d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que sirvan de evidencia, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos que permitan dimensionar el impacto del evento para la persona afectada.

6.2 DENUNCIA PENAL

En caso de que los hechos denunciados correspondan a un crimen o simple delito, tales como; lesiones, amenazas, abuso sexual y /o violación, y no se hubiera realizado una denuncia en sede penal, se deberá denunciar ante el Ministerio Público, en los términos establecidos en el artículo 175 del Código Procesal Penal que, establece la denuncia obligatoria y señala las personas que están obligadas a denunciar, debiendo efectuar la denuncia dentro de las **24 horas** siguientes al momento en que tomen conocimiento del hecho criminal.

Por lo anterior y con el objeto de cumplir con las disposiciones legales, se podrá requerir asesoría a la Dirección Jurídica de la Municipalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, el afectado tendrá derecho a ser informado sobre la posibilidad de no presentar una denuncia en sede penal en aquellos delitos de acción penal privada y acción penal pública previa instancia particular (**delitos en los que el Ministerio Público no puede proceder de oficio sin la denuncia de la presunta víctima**)

6.3 CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

Al recibir la denuncia, el Encargado (a) de Personal, deberá registrar la recepción y entregar copia del registro al denunciante (**Anexo 3**).

Es importante destacar que no es función del Encargado(a) de Personal decidir si debe presentarse o no una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad, sino que, **sólo debe acoger cualquier acusación que se realice y atenerse al proceso.**

El (la) Encargado (a) de Personal entregará personalmente la denuncia y los antecedentes a la Comisión de Maltrato, Discriminación, Acoso Laboral y/o Sexual durante el mismo día o al día hábil siguiente.

La Comisión estará conformada por:

- El Encargado(a) de Personal.
- Un(a) Representante de la Asociación de Funcionarios Municipales.
- El(la) Asesor(a) Jurídico.

Si la víctima, voluntariamente opta por que se entregue una copia de la denuncia a su jefatura para que tome conocimiento de la situación vivida, deberá manifestarlo a través de un consentimiento escrito en el mismo formulario.

Es importante destacar que cada uno de los integrantes de la Comisión, deberá firmar un **compromiso de confidencialidad (Anexo 4)**, con la finalidad de proteger la privacidad de la información presentada. En caso de que uno de los miembros divulgue información reservada o de alguna forma rompa el principio de confidencialidad, podrá ser sometido a **sanciones o medidas disciplinarias.**

Además, los miembros de dicha comisión deberán **declararse inhabilitados (Anexo 5)** de participar del proceso al darse cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Presentar calidad de Denunciante o Denunciado(a).

- Presentar relación jerárquica directa con denunciante o denunciado(a).
- Presentar relación de parentesco con denunciante o denunciado(a).
- Presentar cualquier otro motivo que los demás miembros de la comisión consideren justificado para declarar su inhabilidad, lo cual documentado por escrito.

En este sentido, si uno o más integrantes de la Comisión se declaran inhabilitados para un proceso, el reemplazo de éstos será determinado de la siguiente forma:

- El Encargado (a) de Personal, definirá quien lo reemplazará.
- El Representante de Asociación de Funcionarios Municipales, definido por la Asociación.
- El Asesor Jurídico sería reemplazado por el Control Interno.

6.4 DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCIÓN.

A petición del afectado, o por iniciativa de la Comisión, esta podrá disponer entre otras, las siguientes medidas de resguardo.

- ✓ Separación de espacios físicos entre el/la denunciado y el/la afectado.
- ✓ Traslado de unidad, manteniendo condiciones y remuneraciones.
- ✓ En caso de estimarse necesario, se entregará apoyo psicológico al el/la afectado.
- ✓ Otras medidas que tenga por objeto evitar que el/la denunciado y el /la afectado deban trabajar juntos o relacionarse en el marco de sus funciones laborales.

Las medidas adoptadas en favor del afectado regirán hasta el término de la etapa de investigación, pudiendo prorrogarse en caso de acreditarse la responsabilidad del denunciado.

6.5 INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

Cuando el Encargado (a) de Personal, presenta la denuncia a la Comisión, ésta tendrá un **plazo de 5 días hábiles** para revisar los antecedentes y ordenar las investigaciones pertinentes con la finalidad de esclarecer los hechos y determinar si existe o no culpabilidad en el(la) acusado(a).

La investigación de los hechos denunciados deberá **efectuarse dentro de 30 días** con la mayor discreción posible de manera que se asegure la eficacia de las diligencias indicadas.

Quienes comparezcan ante la Comisión de Discriminación, Maltrato, Acoso laboral y/o sexual deberán firmar un **compromiso de confidencialidad. (Anexo 6)**

Cada vez que se reúna la Comisión, ésta deberá firmar un acta, indicando los acuerdos que se tomaron en cada sesión. En este sentido, el Encargado (a) de Personal, deberá preocuparse de que todos los antecedentes recopilados, así como los informes que resulten del proceso sean resguardados con la finalidad de asegurar la confidencialidad a lo largo de todo el proceso.

En virtud de la revisión de antecedentes e investigación, la Comisión determinará la existencia o no de conductas que revisten características de acoso y elaborará un informe, que contendrá propuestas de acciones tales como:

- En los casos donde la investigación de la comisión compruebe que los hechos revisten gravedad, se solicitará al Alcalde decretar la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, de conformidad a los artículos 123, 124 y 126 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. Tratándose de trabajadores de otra calidad jurídica (código del trabajo – honorarios) se procederá de acuerdo con las normas que rigen su contrato.
- La investigación sumaria o sumario administrativo, tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.
- En el caso de que algún funcionario incurra en una falsa denuncia se propondrá la apertura de un procedimiento disciplinario.
- En caso de que el acosador/a sea el Alcalde/a o Concejal(es), el presente protocolo no será aplicable y el denunciante podrá iniciar acciones judiciales y/o realizar la denuncia ante la Contraloría General de la República, considerando que estas autoridades no están afectas al Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

6.6 SANCIONES

En caso de determinarse la responsabilidad de la persona denunciada, esta podrá ser objeto de una o más de las siguientes medidas:

1.- Censura: Corresponde a la reprensión por escrito que se hace al funcionario y de la cual se deja constancia en la hoja de vida, a través de una anotación de demérito de dos puntos de calificación.

2.- Multa: Corresponde a la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, entre un cinco y veinte por ciento de aquella. Además, se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario, mediante una anotación de demérito de dos puntos de calificación.

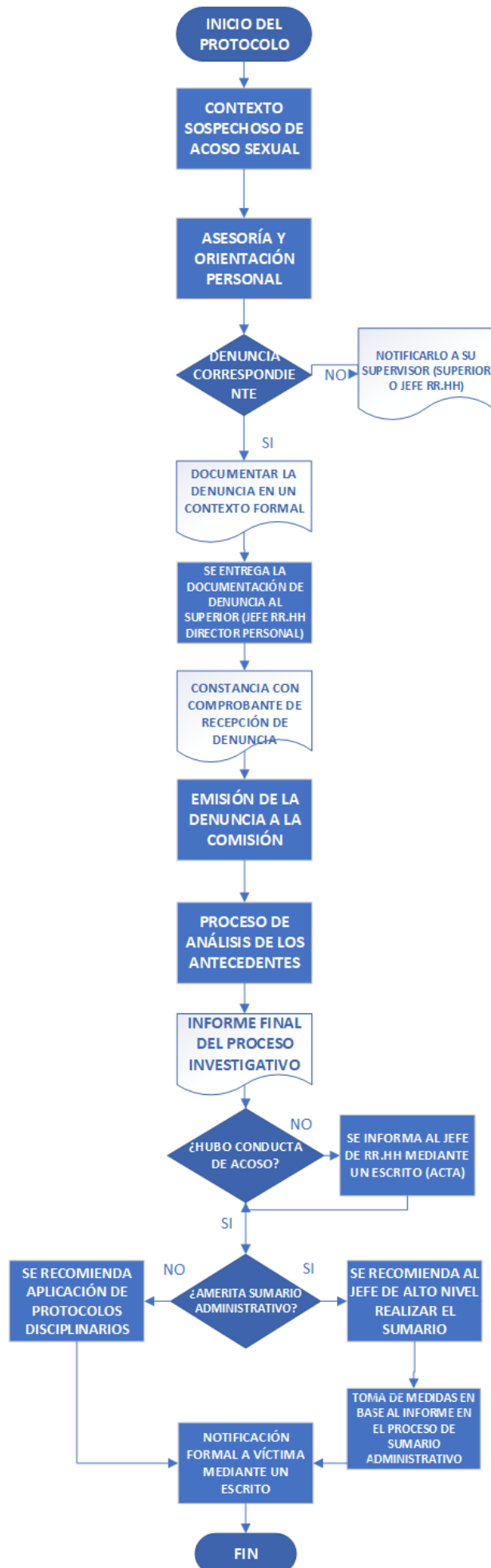
3.- Suspensión de funciones: Corresponde a la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones.

4.- Destitución: Corresponde a la decisión de la autoridad competente para hacer el nombramiento, de poner término a los servicios del funcionario. La medida se aplica sólo cuando los hechos vulneren gravemente el principio de probidad administrativa.

Cuando como resultado del sumario, aparezcan hechos que puedan significar la comisión de crímenes o simples delitos, el dictamen debe indicar además la petición de que los antecedentes sean remitidos al Ministerio Público, esto sin perjuicio de la denuncia de delitos que pudo haberse realizado en la oportunidad correspondiente.

VII. ANEXOS

Anexo 1



Anexo 2

FORMULARIO DE DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL DE LA MUNICIPALIDAD DE EMPEDRADO

1. **INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD.** Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

TIPO DE CONDUCTA	MARCAR
Discriminación	
Maltrato laboral	
Acoso Laboral	
Acoso Sexual	
Otra conducta que atente a la dignidad de las personas	

2. **IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE.**

Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia. Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

IDENTIFICACIÓN	MARCAR
Víctima (persona en quien recae la acción de discriminación, acoso laboral y/o sexual)	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de discriminación, acoso laboral y/o sexual.	

Datos personales del denunciante (solo en el caso que el Denunciante **NO** sea la Víctima):

DATOS PERSONALES	
Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Depto, Sección u Oficina de desempeño	

Datos personales de la Víctima:

DATOS PERSONALES	
Nombre Completo	
RUT	
Dirección Particular	
Región/Comuna	
Teléfono de Contacto	
Correo Electrónico	

Datos de la Víctima respecto a la organización:

DATOS PERSONALES	
Nombre Completo	
Depto, Sección u Oficina de desempeño	
Recinto Municipal	

Datos Personales del Denunciado – Victimario:

DATOS PERSONALES	
Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Depto, Sección u Oficina de desempeño	
Recinto Municipal	

3. RESPECTO A LA DENUNCIA.

Nivel Jerárquico del Denunciado – Victimario. Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

NIVEL	MARCAR
Nivel Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

¿El Denunciado – Victimario corresponde a la jefatura superior inmediata de la víctima?:

OPCIÓN	MARCAR
SÍ	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

¿El Denunciado – Victimario trabaja directamente con la Víctima?

OPCIÓN	MARCAR
SÍ	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

¿El Denunciante – Víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

OPCIÓN	MARCAR
SÍ	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA 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). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.*



Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones anteriormente descritas:

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta:*

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta:*

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

ANTECEDENTES Y/O DOCUMENTOS	MARCAR
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 ___/___/___



COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

Nombre-Firma denunciante

Fecha

Encargado(a) de Personal

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

Nombre-Firma denunciante

Fecha

Encargado(a) de Personal

Anexo 4

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Los abajo firmantes, en calidad de Integrantes de la Comisión de discriminación, acoso laboral y/o sexual constituida el día _____ de _____ de 20 _____ y conformada de acuerdo con el Protocolo establecido en materia de acoso, en relación a la denuncia presentada por Don(a).

_____ registrada con el N° _____ / 20.

ASUMEN LOS SIGUIENTES COMPROMISOS

- Guardar reserva de la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida del acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.

En no cumplimiento del compromiso de confidencialidad, será considerado como una vulneración a lo dispuesto al Artículo 58 letra k) del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, pudiendo ser objeto de sanciones administrativas.

Por último, los firmantes declaran conocer en su totalidad el contenido del presente compromiso, y que comprenden el alcance y las obligaciones que del mismo se derivan.

En _____ a _____ de _____ de 20 _____.

Anexo 5

DECLARACIÓN DE INHABILIDAD

En Empedrado, a _____ días del mes de _____ año _____

Yo, _____ en calidad de _____
me declaro inhabilitado(a) para conformar la Comisión de acoso laboral y/o sexual en relación a la denuncia presentada por Don(a). _____, registrada con el N° _____/20 _____ por la(s) siguiente(s) causal (es):

- Presentar calidad de Denunciante o Denunciado(a).
- Presentar relación jerárquica directa con denunciante o denunciado(a).
- Presentar relación de parentesco con denunciante o denunciado(a).
- Otro motivo, especificar:

Anexo 6

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS COMPARECIENTES ANTE LA COMISIÓN DE DISCRIMINACIÓN, MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

En _____ a _____ de _____ de 20_____.

Yo, _____ C.I. _____
quien comparecen calidad de _____ ante la Comisión de discriminación,
acoso laboral y/o sexual, en relación a la denuncia presentada por Don(a).
_____, registrada con el N° _____ / 20 _____.

ASUMO LOS SIGUIENTES COMPROMISOS:

- Guardar reserva de la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida del acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que yo entregue o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.

En no cumplimiento del compromiso de confidencialidad, será considerado como una vulneración a lo dispuesto al Artículo 58 letra k) del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, pudiendo ser objeto de sanciones administrativas.

Por último, declaro conocer en su totalidad el contenido del presente compromiso y que comprendo el alcance y las obligaciones que del mismo se derivan.