



REGLAMENTO N° 04

Materia: Aprueba Reglamento de Acoso Laboral y Sexual
Municipalidad de Lautaro.

LAUTARO, 29 AGO. 2022

VISTOS:

- Lo dispuesto en el Artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República de Chile, que establece el "Derecho a la vida e Integridad física de las personas."
- La Ley 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Órganos de la Administración del Estado.
- La Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que en su artículo 52 instruye el principio de Probidad Administrativa.
- El Artículo 2° del Código del Trabajo, que define el acoso sexual y laboral.
- El Artículo N°1 de la Ley 20.005, que introduce modificaciones al Código del Trabajo, e incorpora que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.
- El Artículo N°3 de la Ley 20.607, que modifica el artículo 82 del Estatuto Administrativo Municipal e incorpora una letra m) nueva, que prohíbe "Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.
- Las facultades que me confiere la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus Modificaciones.

CONSIDERANDO:

1.-Que la Municipalidad de Lautaro, busca generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral y sexual, con la finalidad que las relaciones laborales se funden en un marco de respeto y buen trato compatible con la dignidad de la persona; y que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en ella.

2.-Que para prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas, se deberá establecer entre otras acciones, un procedimiento que formalice la instancia de lo que se debe hacer cuando se enfrenten situaciones del tipo mencionado.

3.-Que el procedimiento debe permitir a todos los funcionarios que trabajan en 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 acciones.

DECRETO:

1. **APRUÉBESE**, Reglamento de Acoso Laboral y Sexual, de la Municipalidad de Lautaro, elaborado por la Comisión constituida para dichos efectos con fecha 27 de abril de 2022, en los siguientes términos:

MÁS CERCA DE LA GENTE



REGLAMENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

TITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN, OBJETIVO, MARCO NORMATIVO.

Artículo 1° Ámbito de Aplicación: El Reglamento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual considera en su elaboración los lineamientos dispuestos a la Política Institucional de la Municipalidad de Lautaro, la cual busca generar mejores políticas y prácticas al interior del municipio.

La Municipalidad de Lautaro gestiona todo su actuar desde el Ordenamiento Jurídico y, además, de del enfoque en el marco de principios valóricos que cruza todos los ámbitos de la gestión institucional y que el presente documento pretende resguardar.

Para dar cumplimiento a estos valores se requiere de ambientes laborales saludables, basados en el respeto y el buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, que promuevan desempeños óptimos, contribuyendo al logro de los objetivos, con un servicio de calidad.

El procedimiento que se presentará será aplicable a todas las personas que trabajen¹ en y para la Municipalidad de Lautaro, y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario o funcionaria se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura de maltrato, acoso laboral y sexual.

La difusión del Procedimiento formará parte del Programa de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual. En dicho Programa se incluyen, además del contenido de este documento, las orientaciones y estrategias para la prevención de situaciones de maltrato y acoso.

Artículo 2° Objetivos:

- A. Establecer un procedimiento mediante el cual la Municipalidad de Lautaro enfrente situaciones de maltrato laboral, acoso laboral y sexual, constituyéndose a su vez, en un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato al interior de la institución.
- B. Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajen en la Municipalidad de Lautaro, frente a situaciones que signifiquen un atentado contra su dignidad, disponiendo de un mecanismo adecuado para realizar las denuncias en forma oportuna y apropiada, a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.
- C. Comprometer el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre los/las individuos y ambientes laborales sanos.

¹ Se considera trabajadores a todas las personas naturales que realicen funciones propias de este municipio, independiente de vinculo jurídico que las una a esta institución.



Artículo 3° Marco Normativo:

La Municipalidad de Lautaro toma como base del Reglamento de Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual, entre otras la siguiente normativa legal:

- A. Constitución Política de la República de Chile Artículo 19° número 1°, establece: "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- B. Ley N°18.834, sobre el Estatuto Administrativo
- C. *Artículo N° 61 letra g, que instruye el Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.*
- D. Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para funcionarios municipales
- E. *Artículo N° 82 letra l: "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".*
- F. *Artículo 82 letra m: "Realizar todo acto calificado como acoso laboral".*
- G. Código del Trabajo: *Artículo 2: "Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, 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. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación ..."*
- H. Ley 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación *Artículo 2: "Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, "se 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".*
- I. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad: Actualmente se encuentra vigente, por lo tanto, los cambios efectuados en este serán adjuntados y válidos para este Reglamento.

MÁS CERCA DE LA GENTE



TITULO II

DEFINICION DE PRINCIPIOS Y CONCEPTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL

Artículo 4° Definición de principios: La Municipalidad de Lautaro adhiere a un modelo de gestión con enfoque a los derechos humanos, lo que significa pensar en la política pública desde la necesidad de proteger la vulneración de los derechos de las personas, así como promover la reparación de los derechos que han sido vulnerados(as). Así mismo, consciente que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en el servicio social como el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los(as) trabajadores(as) directamente afectados(as), repercutiendo igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, La Municipalidad se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

A.- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, donde se respete su intimidad y su integridad física y moral sin distinción de género, edad, origen étnico, religión, condición sexual u otros.

B.- Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 5° Conceptos:

- A. Se entenderá que constituye Acoso Laboral *"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 o funcionaria, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral"*. Quedan excluidas como conductas de acoso laboral todos aquellos conflictos puntuales entre los(as) trabajadores y trabajadoras, que se presentan en un momento determinado, y que son parte de las relaciones humanas (altercados y ofensas esporádica).
- B. Acoso Sexual *"entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*.

La Municipalidad Lautaro, se compromete a asegurar el bienestar físico y mental de todos(as) los(as) funcionarios(as) asociados a conductas de acoso o menoscabo de la dignidad de las personas, 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.

Los(as) trabajadores y trabajadoras que se consideren afectados por conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le corresponden, a plantear una queja.

Con el objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso la Municipalidad Lautaro se compromete a dar acompañamiento durante el proceso.

MÁS CERCA DE LA GENTE



TITULO III

PRINCIPIOS QUE GUÍAN PROTOCOLO DE ACCIÓN:

Artículo 6°: Los principios que guiarán el protocolo de acción en un proceso de denuncia serán los siguientes:

A. Confidencialidad:	El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental, el secreto profesional de quien asume la responsabilidad de llevar a cabo el 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 estos efectos tendrá el carácter de confidencial.
B. Celeridad:	La investigación sobre acoso deberá ajustarse a los plazos establecidos.
C. 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.
D. Colaboración:	Es deber de cada funcionario o funcionaria que se desempeñe en la Municipalidad, colaborar con la investigación cuando manejen antecedentes e información fidedigna.
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. 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.
G. Debido proceso:	Se debe tener presente que cada proceso investigativo está basado en la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.

TITULO IV

MARCO CONCEPTUAL DERECHO A LA INTEGRIDAD DEFINICIONES Y CONDUCTAS QUE VULNEREN ESTE DERECHO

Artículo 7° Marco Conceptual: A continuación se presentan aquellos conceptos que darán cuenta de qué son estos sucesos y cuando se está frente a una situación del tipo, para garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Municipalidad de Lautaro y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre las personas promoviendo ambientes laborales sanos y ajustándose a los valores institucionales.

MÁS CERCA DE LA GENTE



Artículo 8°: La Constitución asegura a todas las personas:

"El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona".

Es un deber de las instituciones públicas garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto y libre de todo tipo de discriminación. Por lo tanto, cualquier conducta contraria a este principio merece ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas con la violencia laboral, donde pueden distinguirse distintos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato, acoso laboral y acoso sexual, entre otros.

Artículo 9°: La violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa:

Observar una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado".

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

- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas(s) y un(a) o varios(as) victimario(s).
- Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía: es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra(s) por antigüedad, más confianza con la jefatura, etcétera.
- Pueden darse dentro de la institución o fuera de ésta, por ejemplo, entre trabajadores internos y externos, o entre trabajadores internos y usuarios.
- Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

Artículo 10°: Dentro de la institución, la violencia laboral puede presentarse básicamente en tres sentidos:

Vertical descendente	: desde la jefatura hacia un subordinado(a).
Vertical ascendente	: desde los subordinados(as) hacia la jefatura. Suelen ser grupos confabulados para hostigar a la jefatura.
Horizontal	: entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar.

Artículo 11°: Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de maltrato o acoso: en primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o psíquica de las (as) víctima(s) y cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera.

MÁS CERCA DE LA GENTE



Artículo 12°: Qué no es violencia laboral:

Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, se deben distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de violencia laboral, tales como:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas.
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente, que no afecten la salud del trabajador.

Artículo 13°: Maltrato laboral:

Entendemos por maltrato laboral:

“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”

Artículo 14°: Características del maltrato laboral, dentro de las principales características de este tipo de maltrato, se encuentran que:

- La conducta es generalizada, no existe una víctima, sino que el maltrato es para todos lados por igual.
- La conducta es evidente, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar. No existe un objetivo específico como desgastar a la víctima.
- La agresión es esporádica, depende del estado de ánimo del maltratador(a).
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

No se considera Maltrato Laboral

- Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se presentan de manera aislada.
- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo por errores reiterados o jornada de trabajo extensas
- Críticas aisladas referidas con el rol o las funciones en el trabajo

MÁS CERCA DE LA GENTE



Artículo 15°: Acoso Laboral:

Definiciones sociológicas: *“Situación en la que la persona (o, en raras ocasiones, un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (como media 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. Leymann).*

“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 en peligro su trabajo o degradando el Clima Laboral” (Marie-France Hirigoyen).

En Chile, el Acoso Laboral se entiende como *una conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida 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(das) menoscabo, maltrato o humillación, o que bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley 20.607).*

Artículo 16°: Características del acoso laboral:

El acoso laboral se distingue porque:

- 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.
- Ejemplos de Acoso Laboral

Artículo 17°: Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. Estas conductas pueden ser al menos de dos tipos: aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

Dentro del primer tipo, tenemos a modo de ejemplo:

- Gritar, avasallar o insultar a la(s) víctima(s) cuando está sola o en presencia de personas.
- Amenazar de manera continua a la(s) víctima(s).
- Tratar a la(s) víctima(s) de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera(s) persona(s) presente(s), simulando su no existencia.
- Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la(s) víctima(s).
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la(s) a víctima(s), como casualidad o suerte.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante lo demás trabajadores.

MÁS CERCA DE LA GENTE



Respecto a conductas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo, se encuentra, por ejemplo:

- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- La no realización de las actividades designadas para su trabajo, induciendo a negligencias, errores o faltas, en el desarrollo de las tareas rutinarias de los otros trabajadores.

Artículo 18°: No se considera Acoso Laboral

- Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se realizan de manera puntual.
- Conflictos menores en el tiempo
- Discusiones aisladas.
- Críticas puntuales.
- Asignar esporádicamente tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad.
- Modificar responsabilidades con aviso previo.
- Condiciones laborales precarias producto de la infraestructura deficiente que no afecte la salud del trabajador.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo por errores reiterados.
- Jornada de trabajo extensas de manera puntual.
- Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad de la Municipalidad de Lautaro.

Artículo 19°: 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 en carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. 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 puede diferenciar el acoso sexual del acoso laboral, aun cuando el primero es un subconjunto del segundo. Se produce un acoso sexual cuando una persona –hombre o mujer- realiza en forma

MÁS CERCA DE LA GENTE



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 11/33/036 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 20°: Características del Acoso Sexual:

- Realizado por una persona: puede ser de un hombre a una mujer, de una mujer a un hombre, entre personas del mismo sexo, entre una persona de sexo indeterminado a otra de sexo determinado o entre personas de sexo indeterminado.
- Sin consentimiento: la falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual, por lo que, si una persona acepta por su propia voluntad un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- Por cualquier medio: incluye cualquier acción del acosador(a) sobre la víctima, no sólo acercamientos o contactos físicos.
- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: el rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el/la acosador(a) para tomar decisiones que afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo, etc.

Artículo 21°: Tipos y ejemplos de acoso sexual:

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de la otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.
Este último es considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabinero, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- 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.
- 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.
- 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.
- Envío de mail o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.

MÁS CERCA DE LA GENTE



- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incomodas para la víctima.

Artículo 22°: No se considera Acoso Sexual:

- Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia de la voluntad de ambas partes o que sea producto de la casualidad sin premeditación.
- Roces circunstanciales derivado del trabajo desarrollado o producidos por espacios restringidos.

**TITULO V
DE LOS ACTORES RESPONSABLES, DE LAS ETAPAS DEL PROCESO Y DE LAS
SANCIONES**

Artículo 23°: Actores Responsables:

Actores	Descripción
A. Víctima:	Definida como la persona - hombre, mujer o sexo indeterminado - sobre la cual es ejercida la conducta o actitud acosadora o de maltrato.
B. Denunciado(a):	Se define como la persona - hombre, mujer o sexo indeterminado- que manifiesta actitudes y comportamientos hostigadores y/o humillantes, hacia una persona o un grupo de ellos, que se desempeñan al interior de la Institución.
C. Denunciante:	Preferentemente debe ser el/la víctima del acoso, sin embargo, pudiese ser (con aprobación del/la víctima) una tercera persona, que sea testigo de la situación de acoso.
D. Receptor de denuncias:	Será el encargado de Recursos humanos de brindar la primera acogida a la víctima o terceros que realicen la denuncia, de entregar la información en relación con el procedimiento y recopilar todos los antecedentes del caso, para ello solicitará un testigo por cada parte y elaborará un informe que será presentado al comité de convivencia laboral. Se deberá remitir copia de la denuncia a Contraloría.
E. Comité de convivencia laboral:	Se encuentra compuesto por Un representante del alcalde, designado por el Alcalde; Un representante de la ASEMUCH, designado por su Directorio; Un representante de Servicio de Bienestar; Un Prevencionista de riesgos designado por Departamento de Personal; Un representante de Dirección Jurídica Municipal. Lo anterior tiene como objeto tomar los resguardos necesarios para la víctima dependiendo del caso denunciado. Las situaciones no previstas por el presente reglamento serán analizadas individualmente por el comité, el cual resolverá la circunstancia suscitada.
F. Alcalde:	Analiza la denuncia y antecedentes, define si es factible instruir el procedimiento disciplinario correspondiente (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo). Si se instruye procedimiento, se asignará al fiscal que realizará investigación sumaria o sumario administrativo (Ley 18.883 art. 124)

MÁS CERCA DE LA GENTE



G. Persona que realice sumario:	Estará encargado de recibir acta de denuncia y desarrollar el procedimiento administrativo que permita determinar la gravedad del acoso y la eventual responsabilidad administrativa civil o penal que resulte de él.
H. Plazos:	Los plazos son de carácter discontinuo, considerándose días hábiles de lunes a viernes exceptuándose los días festivos o fin de semana. Si algún plazo se inicia o se cumple un día inhábil, este se computará a partir del día hábil inmediatamente siguiente.
I. Área de Gestión de Personas:	implementará las medidas necesarias para restaurar el clima laboral en el área afectada y administrará la información general de las denuncias.

Artículo 24°: Etapas del Proceso:

Ítems	Descripción
A. Acogida, Contención, Orientación:	Son las acciones que debe realizar el/la receptor(a) de denuncias cuando un(a) trabajador(a) se acerca a plantear alguna situación laboral que le esté afectando negativamente. Dichas acciones pueden ocurrir en una o dos sesiones en las cuales la persona afectada(o) recibirá el apoyo emocional que requiere, junto con la detallada y correcta orientación sobre el procedimiento, los cursos de acción, y la debida orientación que le permita al denunciante tomar la decisión de formalizar o no la denuncia, valorando los antecedentes que posee y la situación que le afecta
B. Asesoría Diagnóstica:	Es la acción que debe realizar el/la receptor(a) de denuncias una vez que ha procedido a contener al/la denunciante. Esta etapa considera una profunda asesoría sobre los indicadores y hechos que permiten discriminar entre las situaciones de acoso laboral y/o sexual, maltrato o mal clima laboral.
C. Formalización de la Denuncia:	Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un(a) trabajador(a) y que puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o sexual, maltrato o mal clima laboral.
D. Encargado(a) de Gestión de Personas:	Convoca a Comité de Convivencia Laboral.
E. Comité de Convivencia Laboral:	Tiene por objetivo canalizar con objetividad y transparencia toda denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
F. Investigación de la Denuncia	En los casos en que la denuncia sea entendida como presentada, el Alcalde deberá, dentro de los diez días hábiles siguientes, instruir mediante resolución la apertura de un procedimiento disciplinario (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo). Este tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren

MÁS CERCA DE LA GENTE



	<p>ser acreditadas. La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas. Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el área de gestión de personas en conjunto con la jefatura correspondiente deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales al clima laboral. Sin perjuicio de lo anterior, sino se procede en el plazo determinado (10 días) a instruir la apertura de un procedimiento disciplinario, se convocará nuevamente al Comité de Convivencia Laboral y se reiterará la presentación de la queja al alcalde.</p>
G. Los funcionarios o funcionarias	<p>Afectados por cualquier causal (Maltrato, acoso laboral, acoso sexual) tienen derecho a ser defendidos y exigir que la Municipalidad de Lautaro persiga las responsabilidades civiles y penales, de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, con dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma (art. 88 de la ley 18.883)</p>

Artículo 25°: Para que una denuncia sea efectiva:

- Deberá formularse por escrito y ser firmada por el/la/los denunciante/s. (Anexo n°1: Formulario de Denuncia).
- La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Identificación de las/los denunciante/s.
 - b) Narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
 - c) Identificación de quien/es cometieron los hechos denunciados (victimario/s o victimaria/s) y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.
 - d) Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
 - e) Las denuncias que no cumplan con lo definido anteriormente podrán entenderse por no presentadas.

Artículo 26°: Imposibilidad de seguir con la denuncia.

Todo denunciante o supuesto afectado(a) que no realiza la formalización de la denuncia por escrito.

Artículo 27°: Las funciones del comité de Convivencia Laboral serán las siguientes:

- a) Dar trámite a las quejas presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, así como las pruebas que lo soportan.

MÁS CERCA DE LA GENTE



- b) Examinar de manera confidencial los casos en los que se formule queja o reclamo, que puedan tipificar conductas o circunstancias de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual.
- c) El comité notificara al supuesto(a) victimario(a) luego del décimo día de su conformación derivada del hecho denunciado.
- d) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- e) Propiciar la mediación entre las partes, con el fin de crear un espacio de diálogo entre los(a)s funcionarios(as) involucrados(as), promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias, en la situación de Maltrato Laboral y Acoso Laboral; se efectuarán dos mediaciones en un período máximo de 15 días.
- f) El prevencionista de riesgos hará el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g) En aquellos casos que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja fundada al Alcalde para que instruya respectiva Investigación interna o Sumario Administrativo.
- h) Imponer las sanciones correspondientes a disculpas pública y/o anotaciones de demérito de -1 punto en la hoja de vida. Facultad especial del Comité de Convivencia Laboral en los casos particulares de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso sexual.
- i) Remitir al Alcalde y Administradora Municipal las recomendaciones fundadas para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, así como realizar un informe anual de los resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
- j) Los acuerdos al interior del Comité de Convivencia Laboral son determinados por mayoría simple, y cada integrante tiene derecho a un voto.

Artículo 28° De las Sanciones:

Las sanciones son catalogadas en tres categorías, estas varían según la gravedad que se dictamine en cada una de las esferas de la violencia laboral y que será determinada por el comité de convivencia laboral. Las sanciones serán aplicables a cualquier persona natural que realice funciones propias de este municipio, independiente de su calidad jurídica (planta, contrata, honorario y contrato de trabajo).

Artículo 29°: Maltrato Laboral:

A	<u>Menos graves</u>	Anotación de demérito.
B	<u>Graves</u>	Considerada en las sanciones menos graves. Disculpas públicas (período limitado de tiempo, ante toda la dirección que pertenece, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).
C	<u>Muy graves</u>	Considerada en las sanciones graves. Medida disciplinaria (Censura, multa que no exceda del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de 2 puntos; o Suspensión de hasta un mes sin goce de sueldo).

MÁS CERCA DE LA GENTE



Artículo 30°: Acoso Laboral:

A	<u>Menos graves</u>	<p>-Anotación de demérito.</p> <p>-Disculpas Públicas (período limitado de tiempo, ante toda la dirección que pertenece, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).</p>
B	<u>Graves</u>	<p>-Consideradas en las sanciones menos graves.</p> <p>-Medida disciplinaria (censura o multa superior al diez por ciento y no exceda el quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos).</p>
C	<u>Muy graves</u>	<p>-Consideradas en las sanciones graves.</p> <p>-Medidas disciplinarias (suspensión de hasta dos meses sin goce de sueldo o término de contrato en los casos que proceda).</p> <p>-Medidas cautelares y aviso a las entidades policiales (Principalmente por la amenaza y agresiones físicas).</p>

Artículo 31°: Acoso Sexual:

A	<u>Graves</u>	<p>-Anotación de demérito.</p> <p>-Disculpas Públicas (período limitado de tiempo, ante toda la dirección que pertenece, también se presenta por escrito y se anexa a la hoja de vida).</p> <p>-Medida disciplinaria (censura o multa superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos).</p>
B	<u>Muy Graves</u>	<p>-Consideradas en las sanciones graves.</p> <p>-Medidas disciplinarias (suspensión de hasta tres meses sin goce de sueldo o término de contrato en los casos que proceda).</p> <p>-Medidas cautelares y aviso a las entidades policiales (Principalmente por la amenaza y agresiones físicas).</p>

Además, de las diferentes sanciones se provee métodos complementarios para restablecer el ambiente laboral a la dirección afectada por el hecho de maltrato u acoso.

Artículo 32°: Medidas para todas las causales

- Conciliación (solo Maltrato Laboral y Acoso Laboral).
- Trabajo directo en el clima laboral de los (as) afectados (as) y agresor (a).

MÁS CERCA DE LA GENTE



- Curso de habilidades blandas para el/la victimario(a).

Artículo 33°: Medidas Precautorias:

En el caso que la denuncia presentada de inicio a una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, durante su instrucción de estimarlo necesario, el/la fiscal podrá aplicar a la persona inculpada(o), entre otras, alguna de las medidas preventivas, establecidas del Estatuto Administrativo para funcionario Municipal, a saber: Suspensión de sus funciones con goce de sueldo o destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad. La aplicación de alguna de estas medidas preventivas no será considerada un detrimento a la posición que ostenta la parte denunciada(o) ni una sanción para la misma.

A su vez teniendo en consideración a modo de precaución y de ser considerado durante o con posterioridad al proceso de investigación por maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, se pueden tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Si el maltrato o acoso ha sido infringido durante un largo tiempo y ha generado daños físicos o psicológicos en la salud de la víctima, se sugiere tomar contacto con la MUTUALIDAD correspondiente, para solicitar una "evaluación de daño" o "posible enfermedad profesional", la cual, también debiese pronunciarse acerca de si este daño se debe o no a experiencias vividas en el lugar de trabajo.
- Ante casos de acoso, el entorno laboral de la víctima y el/la victimario(a) también se reciente fuertemente, por lo que se hace imprescindible diseñar e implementar acciones de mejoramiento del clima laboral.

Artículo 34°: Sobre una falsa denuncia:

Si durante cualquier etapa en la aplicación de este procedimiento, se descubriese que se presenta una falsa denuncia y a posteriori se comprueba a través del proceso administrativo correspondiente que el/la denunciante, utilizó maliciosamente el procedimiento y realizó una denuncia falsa, se aplicarán las sanciones correspondientes a las medidas del acto denunciado (Maltrato, Acoso Laboral y Acoso sexual).

Si la falsa denuncia reviste consideraciones de carácter muy grave en el Maltrato, Acoso Laboral o Acoso sexual, se aplicará la destitución tal como se indica en la causal esgrimida en el artículo 120 letra D y artículo 123 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.

Artículo 35° Subrogación: La subrogación es la delegación o reemplazo de las competencias hacia otros funcionario para que integre el pleno del Comité de Convivencia Laboral.

La subrogación se efectúa de manera jerárquica y se encuentra condicionada a la delegación del cargo correspondiente al interior del comité.

Representante de la Administración Municipal: Se subroga por el representante de la administración por orden de antigüedad en el cargo.

Receptor/a de las Denuncias (psicólogo): Se subroga por el/la encargado/a de desarrollo organizacional, por el/la psicólogo/a de la Dirección de Salud y luego el/la psicólogo/a de la Dirección de Educación.

Prevención de riesgo: Se subroga por el/la prevencionista de riesgo Municipal, por el/la prevencionista de riesgos de la Dirección de Salud y luego el/la prevencionista de riesgo de la Dirección de Educación.

Artículo 36° de las Inhabilidades: Deberán abstenerse de participar en el proceso de investigación o acogimiento de la denuncia:

- a) Persona que se encuentre siendo inculpada o participante de la situación acontecida.

MÁS CERCA DE LA GENTE



- b) Personas que sea cónyuge, conviviente civil o mantengan vínculo de parentesco consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral hasta el cuarto grado, con algunas de las partes de la denuncia.
- c) Persona integrante del Comité de convivencia laboral que sea testigo directo del acto denunciado.
- d) Personas que mantengan una amistad o enemistad manifiesta por el colectivo de los(as) funcionarios(a).
- e) Persona que mantenga una relación de socios en alguna actividad económica.
- f) Persona que sea deudor u acreedor de las partes involucradas en los hechos.
- g) Personas que posean pleito judicial con alguna de las partes involucradas en los hechos denunciados en sede Civil, Penal, Laboral, Juzgado de Policía Local, Contencioso Administrativo o Tribunal Arbitral.

Las causales de inhabilidad de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, serán extensibles de igual manera a los integrantes subrogantes cuando son llamados a componer el Comité.

Los integrantes del comité que se consideren comprendidos en las causales anteriores podrán inhabilitarse de manera voluntaria e inalterable para el caso concreto de la composición del Comité de Convivencia Laboral, mediante la presentación de carta de inhabilidad. De igual manera, las partes involucradas en la denuncia (víctima, denunciante, victimario(a) pueden formular inhabilidades a los integrantes del comité, siendo presentada tan rápido como se tenga conocimiento del hecho. La parte que interponga la inhabilidad presentará carta fundamentando el/los hecho(s) por el cual se incurre en la situación. Se entregará carta al receptor(a) de denuncias, y deberá informar a la brevedad al Comité de Convivencia Laboral, el cual decidirá si es plausible o no la interposición de la inhabilidad por mayoría simple de votos, exceptuando al interpelado, en un plazo máximo de 2 días desde que recibió la información.

TITULO VI

DE LOS RECURSOS Y MODIFICACIONES AL REGLAMENTO

Artículo 37°: Las decisiones efectuadas por el Comité de Convivencia Laboral podrán ser objeto de apelación ante el alcalde, por parte de la/el víctima o denunciante y el/la victimario(a).

Artículo 38°: Recurso de Apelación. El recurso de apelación es un acto que impugna las resoluciones del Comité de Convivencia Laboral, será interpuesto por medio de Carta de Apelación. Se presenta en un máximo de 5 días desde que se dictó la resolución del Comité. La resolución del Alcalde será con un plazo máximo de respuesta de 20 días hábiles.

Artículo 39°: El Alcalde informara mediante una resolución fundada la decisión recurrida al solicitante y al Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 40°: El Comité acatará la decisión del Alcalde y no podrá seguir conociendo los hechos previstos en el recurso de apelación concedido. Esto no imposibilita al Comité de Convivencia laboral de seguir el procedimiento en todos los otros actos u hechos no previstos en el recurso de apelación concebido.

Artículo 41° Recurso de Reposición:

El/la victimario(a) que se le haya ordenado la aplicación de una medida disciplinaria, podrá interponer ante los tribunales el recurso de reposición, en los siguientes términos:

MÁS CERCA DE LA GENTE



Ley 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

- Artículo 139: En contra del decreto que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición. El recurso deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberá ser fallado dentro de los cinco días siguientes.
- Artículo 140. Acogida la reposición el alcalde dictará el decreto correspondiente en el plazo de cinco días.
- Artículo 141. Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando este afinado, el alcalde que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal.
- Artículo 142. Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad del decreto que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario.

Artículo 42°: Modificaciones del Reglamento:

El Comité Mixto conformado por 2 representantes de las asociaciones de funcionarios, 2 representantes de la institución y el Comité de Convivencia Laboral serán los encargados de realizar todo tipo de adecuaciones o modificación al presente Reglamento. Los integrantes del comité mixto tendrán derecho a un voto cada uno, para realizar todas aquellas modificaciones de añadir/sustituir/eliminar algún título o cuerpo del reglamento. Los cambios se aprueban por mayoría simple de los integrantes del Comité Mixto.

La sesión del Comité Mixto se inicia con la participación de la mayoría simple de los integrantes. Se desarrolla una sesión ordinaria 2 veces al año, para analizar los alcances y posibles modificaciones al Reglamento.

Se dejará acta de todo lo obrado en las sesiones del Comité Mixto, labor desarrolla por el secretario designado por el Comité. El encargado(a) de la recepción de denuncias tiene la tarea de convocar cada semestre al comité mixto para analizar los alcances del Reglamento y las posibles modificaciones. De igual manera, será el encargado(a) de moderar la sesión del Comité.

TITULO VII DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 43°: Los integrantes titulares o suplentes del Comité de Convivencia Laboral realizarán un curso de capacitación para obtener la certificación en mediación. Esta instrucción estará a cargo del Departamento de Personal de la Municipalidad de Lautaro, cuyo acceso está garantizado para los integrantes del Comité.

La certificación en mediación debe estar realizada en un plazo máximo de 90 días, desde la promulgación y publicación del Reglamento de Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

MÁS CERCA DE LA GENTE



**TITULO VIII
DE LOS ANEXOS**

Anexo 01:

ACTA DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL O SEXUAL	
Fecha de denuncia: Hora:	
<u>Indique tipo de denuncia:</u>	
Acoso Sexual	
Acoso Laboral	
Maltrato Laboral	
Otra conducta que atente la dignidad de las personas	
<u>Marcar con una X quién realiza la denuncia:</u>	
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.	
<u>Datos personales de la Víctima:</u>	
Nombre Completo:	
Rut:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
Cargo que desempeña:	
Fono:	
Mail:	
<u>Datos personales del denunciante (Solo en caso de que el denunciante no sea la víctima)</u>	
Nombre Completo:	
Cargo que desempeña:	

MÁS CERCA DE LA GENTE



Departamento, Unidad, Área de desempeño:		
<u>Datos del denunciado- victimario:</u>		
Nombre completo:		
Cargo que desempeña:		
Departamento, Unidad, Área de desempeño:		
<u>Respecto a la denuncia: Nivel jerárquico del denunciado frente a la víctima</u>		
Nivel superior		
Igual nivel jerárquico		
Nivel inferior		
¿El/la denunciado/a-victimario/a trabaja directamente con la víctima?		
Si	No	Ocasionalmente
¿Desea que reciba esta información la asociación a la cual pertenece?		
Si	No	

Anexo 02:

NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS.

Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la presunto/a acosador(a) 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 del tipo violencia organizacional:

MÁS CERCA DE LA GENTE



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)

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

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

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

Firma de él/la denunciante

Firma funcionario(a) receptor(a)

MÁS CERCA DE LA GENTE



Comprobante de Recepción Documento	
Copia de la Persona que Entrega el Documento	
Nombre- Firma Funcionario(a)	
Fecha ___/___/___	Nombre – Firma Receptor(a)
(Fecha entrega de documentos)	

Anexo 03:

ACTA DE INHABILIDAD PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
<i>Solo lo completa el Denunciante o Víctima</i>
Fecha de denuncia de inhabilidad: Hora:
Nombre Completo de denunciante:
Fono:
Mail:
Cargo que desempeña:
Departamento, Unidad, Área de desempeño:
<i>Datos del inhabilitado (Completa el/la denunciante o inhabilitación voluntaria)</i>
Nombre Completo:
Rut:
Departamento, Unidad, Área de desempeño:

MÁS CERCA DE LA GENTE



Cargo que desempeña:
Fono:
Mail:
<u>Fundamento de la denuncia</u>
El/Los hecho/s que se interpone la inhabilitación:

A que inhabilitación taxativa recurre la denuncia (presentes en el Reglamento):
Firma del denunciante:
Firma del integrante Inhabilitado (Voluntariamente o a petición de parte):
Firma del Receptor/a de las denuncias:
Fecha de Admisión de la inhabilitación: Hora:

MÁS CERCA DE LA GENTE



2. **DÉJESE**, sin efecto cualquier instrucción anterior dictada sobre la materia que se regula con este instrumento.
3. **COMUNIQUESE** a todas las Direcciones Municipales, para que procedan de acuerdo a lo señalado en el presente Reglamento.
4. **PUBLIQUESE** para su conocimiento y fines pertinentes en la página WEB del Municipio de Lautaro, esto es, www.munilautaro.cl.

ANOTESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE.



SERGIO ZUÑIGA IBAÑEZ
SECRETARIO MUNICIPAL



RAUL SCHIFFERLI DIAZ
ALCALDE DE LAUTARO

RSCHD/MPL/SZI/LVP/DTA/mbr

Distribución:

- Administración Municipal
- Dirección de Control
- Dirección Jurídica
- Departamento de Personal
- Asemuch
- Oficina de Partes



MÁS CERCA DE LA GENTE