

*Sobir e Transparencia*



DECRETO ALCALDICIO N°  
LO ESPEJO 0317  
26-01-2024

049  
024

**LA ALCALDÍA DE LO ESPEJO, HOY DECRETÓ LO SIGUIENTE:**

- VISTOS:** 1.- El Decreto Alcaldicio N°991 de fecha 2 de marzo de 2023 que aprueba "Protocolo para la Prevención, Erradicación, Recepción de Denuncia, Procedimiento y Sanción del Acoso Laboral y Sexual, Ilustre Municipalidad de Lo Espejo".
- 2.- El Memorándum N°400/118/2024, de fecha 19 de enero de 2024, suscrito por la Directora de Asesoría Jurídica, que envía antecedentes para la rectificación de "Protocolo para la Prevención, Erradicación, Recepción de Denuncia, Procedimiento y Sanción del Acoso Laboral y Sexual, Ilustre Municipalidad de Lo Espejo", puesto que hubo un error de transcripción en su elaboración, específicamente en la página N°17, denominada "De las medidas preventivas".
- 3.- El Memorándum N°100/150/2024, de fecha 22 de enero de 2024, suscrito por la Alcaldesa (S) que ordena la confección del presente decreto;

**TENIENDO PRESENTE:** Las facultades que me confiere la Ley N°18.695, "Orgánica Constitucional de Municipalidades", y el Decreto Alcaldicio N°26 de fecha 5 de enero de 2023, que establece mi designación como alcaldesa subrogante de esta Municipalidad.

**DECRETO:**

**1° APRUÉBASE** la Modificación de "El "Protocolo para la Prevención, Erradicación, Recepción de Denuncia, Procedimiento y Sanción del Acoso Laboral y Sexual, Ilustre Municipalidad de Lo Espejo", sancionado a través de Decreto Alcaldicio N°991 de fecha 2 de marzo de 2023, puesto que hubo un error en la transcripción al momento de su confección, en este sentido, en la Página N°17 denominada "De las medidas preventivas".

**Donde dice:**

"Las medidas preventivas pueden ser las siguientes:  
a) Decretar la separación de los espacios físicos de los involucrados  
b) Destinar a una de las partes a otra área."

**Debe decir:**

"Las medidas preventivas pueden ser las siguientes:  
a) Suspender de sus funciones temporalmente  
b) Destinar transitoriamente a otro cargo dentro del mismo municipio."

**2° SEÑÁLESE**, que en todo lo no modificado por este instrumento, se mantiene plenamente vigente el protocolo original.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

FDO. JIMENA PÉREZ SALDIVIA  
NELSON SANTANA HERNANDEZ

ALCALDESA (S)  
SECRETARIO MUNICIPAL

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento y fines que procedan.  
Saluda atentamente a usted.

*[Handwritten Signature]*  
NELSON SANTANA HERNANDEZ  
SECRETARIO ABOGADO  
SECRETARIO MUNICIPAL

26 ENE. 2024

SECRETARIA MUNICIPAL

A187

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ERRADICACIÓN, RECEPCIÓN DE DENUNCIA, PROCEDIMIENTO Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

### ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LO ESPEJO

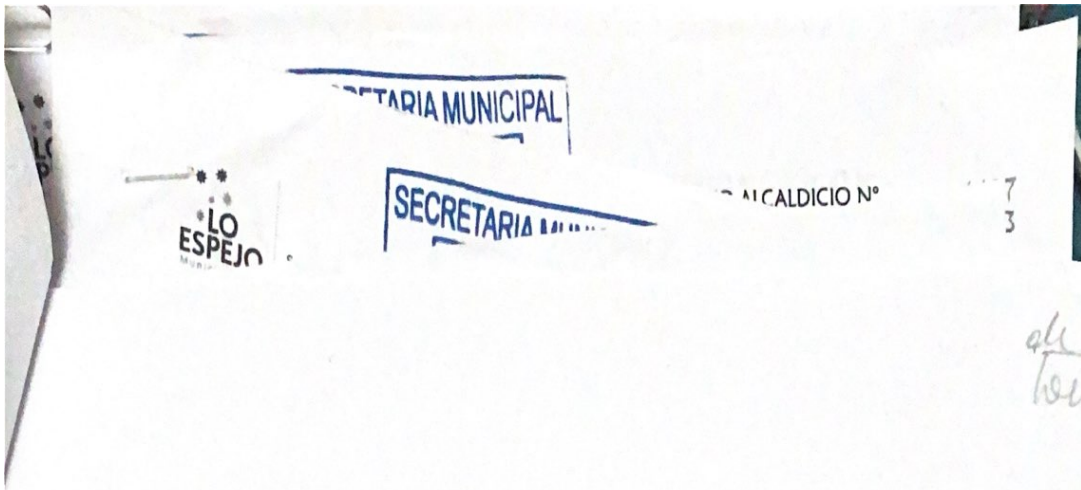
La Ilustre Municipalidad de Lo Espejo, representada por su alcaldesa doña Javiera Reyes Jara y su equipo municipal, presenta este protocolo para la prevención, erradicación, recepción de denuncia, procedimiento y sanción del acoso laboral y sexual, expresando de manera tangible su compromiso por propiciar climas laborales exentos de todo tipo de violencia para la totalidad de los y las funcionarios de la municipalidad, así como para aquellas personas que no siendo funcionarios se vinculen con la Municipalidad a través de la prestación de servicios en calidad de honorarios o servicios externalizados.

El presente protocolo surge desde la necesidad de contar con un procedimiento claro y accesible para todas y todos los funcionarios municipales ya sea que corresponda a personal de planta, contrata, honorarios a suma alzada pagados a personas naturales, honorarios asimilados a grado, jornales, respecto de aquellos que reciben remuneraciones reguladas por el Código del Trabajo, suplentes, reemplazantes, personal a trato y/o temporal, alumnos en práctica o personal de servicios externalizados, sin importar la naturaleza jurídica de su contratación, siempre que estén vinculados a la municipalidad en cualquiera de sus tres áreas, participando y contribuyendo así, al ambiente laboral. Este procedimiento tiene por propósito facilitar el acto de denuncia, investigación y sanción de las conductas de maltrato y acoso, a través de un mecanismo transparente, basado en la normativa vigente, con enfoque de derechos y de género, que garantice el debido proceso para las personas afectadas, sean denunciantes o denunciadas.

Resulta imperioso propiciar estos esfuerzos a fin de construir espacios laborales óptimos, de respeto mutuo y exentos de discriminación de todo tipo, con el objetivo de generar una mayor calidad de vida, satisfacción laboral y consecuentemente poder mejorar la manera en cómo se ejecutan las labores a las cuales se están encomendados en razón de las funciones que se desempeñan.

Finalmente, a consecuencia del trabajo realizado por la Dirección de Asesoría Jurídica de esta municipalidad, a través de este instrumento se pretende garantizar a las personas, una adecuada protección de su dignidad e integridad tanto física como psicológica, estableciendo acciones permanentes que aborden de manera efectiva esta problemática.





### ALCANCE DE APLICACIÓN

El presente Procedimiento de denuncia aplica para todas las personas que trabajan en y para la Ilustre Municipalidad de Lo Espejo, ya sea que corresponda a personal de planta, contrata, jornales, respecto de aquellos que reciben remuneraciones reguladas por el Código del Trabajo, suplentes, reemplazantes, personal a trato y/o temporal, personal de servicios externalizados y respecto de aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa. Aplica para compras de servicios, personal tercerizado y estudiantes en práctica. Si la persona denunciada no es en rigor funcionaria, se acogerá la denuncia y será derivada a la persona natural o jurídica responsable de su contratación o del Convenio Asistencial-Docente.

12-c

de  
y

### MARCO NORMATIVO

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". -

Ley N°18.834, sobre el Estatuto Administrativo - Artículo 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.



Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales Artículo 82 letra I: "Prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual".  
Artículo 82 letra m: "Realizar todo acto calificado como acoso laboral". -

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

ESP

LO  
ESPEJO

MUNICIPAL

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 reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. 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 ..."

**-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".

**-Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**

**- Convenio internacional de la OIT N° 190, sobre la violencia y el acoso.** Adoptado en junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo.

A  
TRIM.  
ARQUEO  
TRANSITO  
LOCAL  
FARM.



AZ RE  
ON SA  
que

eccic

*[Handwritten Signature]*  
NELSON SANTANA HERNANDEZ  
ABOGADO  
SECRETARIO MUNICIPAL

15 ENE 2024  
CORRESPONDENCIA RECIBIDA

(A) Plan de Auditorias

ALCALDÍA DE LO ESPEJO  
ESTOS:  
La

49  
34

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas

PRINCIPIOS ORIENTADORES

Las conductas de acoso son contrarias a la dignidad de las personas y vulneran sus derechos fundamentales, por lo que resulta manifiestamente conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite el desarrollo de tales conductas, promueva el respeto, y represente un espacio seguro con mecanismos eficientes de prevención, protección y denuncia.

Esta Política se sustenta en los siguientes Principios en materia de prevención y tratamiento del procedimiento de denuncia, así como de los procedimientos disciplinarios que se originen con ocasión de prácticas laborales que pudiesen ser constitutivas de acoso laboral y/o sexual, sin perjuicio de imperar los demás principios contenidos en esta Política, así como los que rigen los procedimientos disciplinarios:

a) **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de llevar a cabo el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as perciban y tengan garantía de que se les otorga privacidad y que el proceso tendrá carácter de reservado.



**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 sexo, género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad, u otras.

c) **Rapidez:** Los procesos a los que de lugar las denuncias por hechos de acoso laboral y/o sexual obliga a que se trabaje con mayor diligencia, considerando que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

*[Signature]*  
NELSON SANTANA HERNANDEZ  
ABOGADO  
SECRETARIO MUNICIPAL

15 ENE 2024

CORRESPONDENCIA RECIBIDA

(A) Plan de Análisis

LA ALCALDÍA DE LO ESPEJO  
VISTOS:  
1.- La ley...

0049  
-2024

- d) **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que esta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
  - e) **Colaboración:** Es deber de toda persona que se desempeñe en la Municipalidad, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y tipo de contratación, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.
  - f) **No revictimización:** Debe evitarse la revictimización secundaria de las personas denunciadas mediante su sobreexposición, la extensión innecesaria de los plazos del procedimiento, o la citación a declarar en más de una oportunidad a menos que sea estrictamente necesario. Los derechos de las víctimas serán resguardados en todo momento, y deberá facilitarse su participación en el proceso, evitando el exceso de trámites y velando por la celeridad del mismo.
  - g) **No discriminación:** Queda prohibida toda discriminación basada en motivos de raza, orientación sexual, expresión de género, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.
- De igual manera, no será permitida la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial, el antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.



PR  
SI  
SI  
a

*[Handwritten Signature]*  
NELSON SANTANA HERNANDEZ  
ABOGADO

LA ALCALDÍA DE  
VISTOS.

15 ENE 2024  
CORRESPONDENCIA DE

(A) Plan de  
us

004  
01-202

**MARCO CONCEPTUAL**

**DEFINICIÓN**

**Acoso Laboral:** Se entenderá por acoso laboral, "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

De acuerdo a lo señalado por en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Párrafo 5: De Las Prohibiciones, Artículo 82 Letra m): "Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2o del Código del Trabajo".

**Tipos de acoso laboral:** De acuerdo a la jerarquía del acosador y el afectado, puede ser clasificado en<sup>1</sup>:

- a) **Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia uno o más subordinados/as.
- b) **Vertical ascendente:** Desde los subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere "poder" para acosar, suele ser un grupo de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

**Horizontal:** Se da entre pares o grupos de pares.

**Requisitos para su procedencia:** Para que exista efectivamente una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> Manual de generación de procedimiento de actuación en caso de acoso laboral y sexual, 2016, ACHS  
<sup>2</sup> Cartilla Informativa "El Acoso Laboral" Gobierno de Chile, 2007



RJ/  
TR/  
3C/  
re

NEI SON...

E

LO  
ESPEJO  
Municipalidad

Secretaría  
Municipal



6187

(A) Pleu de  
m

LA ALCALDÍA DE  
VISTOS:

01-

- a) La acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos;
- b) Los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados.
- c) La existencia de diferencias de poder, formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).

**Prácticas constitutivas de acoso laboral:**

(\*) A continuación se expone un listado no taxativo, sino meramente ejemplar

a) *Ataque a la víctima con medios organizacionales:*

- Restringir a una trabajadora o trabajador las posibilidades de hablar.
- Cambiar de lugar de trabajo, aislándolo de sus compañeros, sin que sea un requisito del trabajo.
- Prohibir a los compañeros hablar con una trabajadora o trabajador determinado.
- Excluir de reuniones.
- No entregar información necesaria para la realización del trabajo.
- Ejercer contra la trabajadora o trabajador una presión indebida o arbitraria.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético.
- Juzgar el desempeño de la trabajadora o trabajador de forma ofensiva.
- No asignarle tareas; asignarle tareas sin sentido; o asignarle funciones de inferior jerarquía del cargo desempeñado o ajenos a los conocimientos que este requiere o que resulten degradantes a la trabajadora o trabajador.
- Asignar tareas a una trabajadora o trabajador con datos erróneos intencionalmente.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con trabajo, en comparación con sus pares.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la trabajadora o trabajador.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.
- Esconder o dañar elementos de trabajo.

b) *Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:*



J  
(F

JPRJ/NE  
DISTRIBUI  
1.- Secret  
2. Partes e



ll  
slus

01  
-01-20

- Rehusar la comunicación con una trabajadora o trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o él, o no dirigirle la palabra.
- Tratar a una trabajadora o trabajador como si no existiera.
- Excluir a una trabajadora o trabajador de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.

c) *Ataques a la vida privada de la víctima:*

- Criticar permanentemente la vida privada de una trabajadora o trabajador.
- Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).
- Ridiculizar a la trabajadora o trabajador.
- Dar a entender que una trabajadora o trabajador, tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una trabajadora o trabajador.
- Mofas relativas a sus creencias políticas o religiosas; nacionalidad u origen étnico; y/o aspectos socioculturales de una trabajadora o trabajador.
- Mofas relativas a las actitudes; aspecto físico; género; y/o preferencia sexual de una trabajadora o trabajador.
- Causar daños a las pertenencias del trabajador.

d) *Ataques a la salud física de la víctima:*

- Amenazas de violencia física a una trabajadora o trabajador.
- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

e) *Agresiones verbales:*

- Agredir con gritos a una trabajadora o trabajador.
- Hacer uso de expresiones hirientes, que buscan causar daño.
- Insulto contra una trabajadora o trabajador.
- Amenazas contra a una trabajadora o trabajador.
- Críticas permanentes a una trabajadora o trabajador.
- Realizar bromas que generen molestia, sin consentimiento y de forma reiterada.
- Interrumpir continuamente a la trabajadora o trabajador mientras habla.

f) *Rumores:*



JAV  
(FDC)

SH/C  
UCIC  
aría I  
Info


- Referirse negativamente de una trabajadora o trabajador, con terceras personas.
- Difundir rumores que menoscaben a la víctima.
- Acoso laboral en relación de género

#### **Acoso laboral en relación con el género:**

Llevando la realidad a cifras, a partir de las conclusiones arribadas ICARE a partir de encuesta sobre "Acoso en el mundo del trabajo, 2019" las mujeres lo sufren un 30% más que los hombres<sup>3</sup>. Asimismo, su revictimización se duplica en relación a una misma situación que en los hombres.

En razón de los hechos que se exponen en las denuncias, se puede apreciar que las conductas de acoso son ejercidas mayoritariamente por hombres en razón de mecanismos culturales desde donde nacen las conductas.

Los espacios laborales son reproductores sistémicos de la desigualdad y discriminación basadas en la cultura y las relaciones de género que se naturalizan en nuestra sociedad. Las concepciones de lo masculino y lo femenino se reproducen cotidianamente en los distintos espacios en donde nos desenvolvemos, no siendo una excepción los lugares de trabajo donde se vuelven a producir las relaciones de subordinación y menos valoración de aquello que provenga desde lo femenino, generando consecencialmente una asimetría de poder. La gran mayoría de las veces las mujeres no tienen las suficientes herramientas para frenar las situaciones de acoso y/o las denuncias en el contexto laboral.



El acoso laboral, es una realidad que afecta a todas las personas sin distinción de género, menoscabando la dignidad intrínseca de todo ser humano, generándose en un porcentaje mayor en mujeres que hombres a consecuencia de la asimetría de poder en las relaciones humana de dominación en contra de otros o de otro. Estudios de la Dirección Nacional del Servicio Civil verifican que la gran mayoría de las denuncias presentadas en los servicios públicos del país son realizadas por mujeres, siendo en su mayoría hombres los denunciados, esto tanto en acoso laboral como en acoso sexual, lo que desafía a los servicios a mirar este tema con enfoque de género.

---

<sup>3</sup> Encuesta ICARE sobre "acoso en el mundo del trabajo", 2019.

CORRESPONDENCIA RECIBIDA

*Audi Torres*

ALDÍA DE LO ESPEJO, HOY DECRETÓ LO SIGUIENTE  
Nº 18.695  
DECRETO ALCALDICIAL

El acoso laboral también puede darse entre personas de distinto o del mismo sexo y obtener discriminación de género, es decir, se puede maltratar o acosar a alguien porque no se tolera su diferencia o porque se espera que cumpla con una forma de comportamiento de la sociedad ha determinado. Así, mientras hay mujeres que para validarse en el trabajo adoptan el modelo masculino clásico de ejercicio del poder, caracterizado por el autoritarismo, la excesiva racionalidad y la prepotencia; el acoso desde hombre a mujer se caracteriza por abuso de poder y por desvalorización de las capacidades de la mujer para desenvolverse en espacios tradicionalmente masculinos.

**Prácticas constitutivas de acoso laboral por razones de género:**

(\*) A continuación se expone un listado no taxativo, sino meramente ejemplar

- a) Comentarios, escritos que desvaloricen el trabajo técnico de las mujeres. Resaltar exclusivamente su imagen o sus atributos físicos, desconociendo su aporte técnico.
- b) Poner barreras de acceso al empleo preguntando a las mujeres que postulan a cargos con quién dejarán a sus hijos mientras realizan turnos, cuestión que no se les pregunta a los hombres postulantes. Discriminación a mujeres o personas trans por prejuicios acerca de su capacidad para tomar decisiones o dirigir.
- c) No creerle o desestimar una denuncia de una mujer.
- d) Poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros.
- e) Ataques a la reputación, a la calidad profesional, difusión de rumores, aislar a la persona impidiendo interrelación social, aprovechar la vulnerabilidad social y/o económica del/la trabajador/a para impedir ejercicio de derechos laborales (jefatura de hogar, familiares enfermos/as), entre otros.



- f) La discriminación por género también puede darse entre personas del mismo sexo, cuando una de ellas exige o espera que la otra cumpla con el estándar social o con el modelo femenino o masculino socialmente impuesto. Ejemplo, se puede discriminar a un hombre por realizar labores de cuidado familiar, por tomarse el permiso parental, por realizar trabajo doméstico o por ganar menor remuneración que su pareja.
- g) Comentarios escritos o de palabra que se refieran peyorativamente y/o desprecien a una persona por su identidad de género, orientación sexual, expresión de género o características biológicas de una persona.
- h) Excluir de actividades o beneficios a una persona por su identidad de género, orientación sexual, expresión de género y/o características biológicas.

*[Signature]*  
NELSON SANTANA HERNÁNDEZ  
ABOGADO  
SECRETARÍA MUNICIPAL

CORRESPONDENCIA RECIBIDA

Audiencia

ALCALDÍA DE LO ESPEJO, HOY DECRETÓ LO SIGUIENTE:

18.695 Orgánica Constitucional de ...

DECRETO ALCALDICIO N°

0049  
12-01-2024

## DEFINICIÓN

**Acoso Sexual:** 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 de empleo<sup>4</sup>.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 1133/036 de 21.03.05 que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluiría cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

**Tipos de acoso sexual:** El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes maneras:

- a) **Acoso sexual quid pro quo:** cuya traducción al español significa "una cosa por otra" y consiste en ofrecer un beneficio laboral a cambio de un favor sexual. Generalmente se produce entre un superior jerárquico y un subordinado, en atención a que el primero ostenta una posición de poder para recompensar o castigar al segundo, como consecuencia de acceder a rechazar los avances sexuales.
- b) **Acercamiento sexual indeseado:** Aquí la víctima es objeto directo de un comportamiento lascivo, entendiéndose por tales todas aquellas conductas que tengan una connotación sexual.
- c) **Acoso sexual ambiental:** Corresponde a toda conducta desarrollada en un ambiente laboral y que genera un entorno hostil y humillante para la víctima como consecuencia de las continuas referencias sexuales de las que es objeto y la consecuencia que tiene lugar es que la conducta del acosador incide en el medio ambiente o entorno laboral.



<sup>4</sup> Artículo 1 Ley 20.005, del 18 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.

NELSON SANTANA HERNANDEZ  
ABOGADO  
SECRETARIO MUNICIPAL

**Requisitos de procedencia:**

- a) **El acto tiene una naturaleza de carácter sexual:** El requerimiento sexual indebido debe ser entendido en términos amplios y comprende no sólo acercamientos físicos sino cualquier acción del acosador sobre la víctima, a través de cualquier medio, sean estos escritos, correos electrónicos o propuestas verbales.
- b) **Es una acción que se realiza entre personas sin importar su género ni jerarquía:** Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. De igual manera esta puede ocurrir entre compañeros de trabajo de igual jerarquía o entre un superior jerárquico respecto de su subordinado.
- c) **Es un hecho o conducta no deseada:** Corresponde a la falta de voluntad para acceder a un acercamiento sexual. Resulta indispensable indicar que el silencio y/o pasividad de la víctima no constituyen consentimiento.
- d) **Debe existir una afectación a sus derechos fundamentales:** Dentro de los derechos que pueden ser afectados se encuentra el derecho a la integridad física y psíquica, a la privacidad, la honra y el derecho a la no discriminación.

**Prácticas constitutivas de acoso sexual:**

(\*) A continuación se expone un listado no taxativo, sino meramente ejemplar

- a) Condicionar la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo o el despido a la respuesta que la víctima dé en el ámbito sexual.  
Propuestas verbales o insinuaciones de contenido sexual por cualquier vía de contacto (lenguaje sexual), tales como, comentarios insinuantes u obscenos, firtreos ofensivos, insinuaciones sexuales y proposiciones molestas.
- b) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas persistentes o de carácter sexual, sonidos relativos a la actividad sexual, suspiros, silbidos o gestos de carácter sexual.
- c) Los contactos físicos indeseados (roses, pellizcos, tocaciones)
- d) La utilización insistente y reiterada de términos humillantes de connotación sexual o expresiones fuera de lugar bromas reiteradas de orden sexual en el ambiente de trabajo uso de lenguaje impropio y ofensivo

NELSON SANTANA HERNANDEZ  
ABOGADO  
SECRETARIO MUNICIPAL

JAVIER  
(FDO)



1/NSH/  
RIBUC  
retari  
es e l

10 LINE 2024  
CORRESPONDENCIA RECIBIDA

15  
Sueldo base

ALDÍA DE LO ESPEJO, HOY DECRETÓ LO SIGUIENTE:  
18.695 Orgánica Constitución...  
DECRETO ALCALDICIO N°

0049  
12-01-2021

- f) Requerimientos para usar ropa insinuante

**Acoso de índole sexual en relación al género (acoso sexista):**

Este tipo de acoso se diferencia de los anteriores en atención a que se dirige hacia las trabajadoras a través de la reiteración de las conductas que menosprecian a aquellas mujeres que desarrollan funciones en aquel ambiente laboral, ubicándolas en un plano de inferioridad y cosificación. Según la RAE se entiende por sexismo, a la "discriminación de las personas por razón de sexo", ampliándose en el uso de la lengua española a conceptos como "discriminación sexual" e incluso a "discriminación de género".

Cobra especial relevancia para el manejo de estos temas el enfoque y perspectiva de género, en tanto la "Convención de Belém do Pará" considera violencia contra la mujer, especialmente, la violencia física, psicológica y sexual que tenga lugar "en cualquier [...] relación interpersonal [...] y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual" (artículo 2, letra a) de la Convención); la que "tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, [...] y acoso sexual en el lugar de trabajo [...] o cualquier otro lugar" (artículo 2, letra b) de la Convención); y "que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra" (artículo 2, letra c) de la Convención).

El acoso sexual sexista se manifiesta ya sea a través de comentarios y/o actos corporales que cuya lógica es evidenciar que la mujer se encuentra en una situación de inferioridad y carente de autonomía respecto del hombre. De igual manera se manifiesta con aquellas situaciones en que se sitúa a la mujer en igual posición que una cosa, que se puede intercambiar, prestar, ser objeto de deseo y que se la mujer quien adopta una posición de inferioridad y/o silencio.

Es posible encuadrar estas conductas en como discriminatorias en razón que la víctima sea mujer, por lo tanto, aquí el bien jurídico protegido es precisamente la no discriminación.

**Practicas constitutivas de acoso sexista:**

(\*) A continuación se expone un listado no taxativo, sino meramente ejemplar

- a) Emitir expresiones groseras y ofensivas en contra de sus compañeras



VIER.  
10) N.

H/ce  
ICIC  
ria  
Int

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

- b) Producción y fomentos de chistes de carácter sexista donde predomina el denigrar a las mujeres
- c) Manifestaciones verbales y/o corporales cuya expresión sea la asimetría de poder donde lo masculino estaría por sobre la femenino
- d) Manifestaciones que circunscriban a las trabajadoras a cumplir estereotipos de género, en lo particular a los relativos al quehacer doméstico.

**Obligación legal de denunciar hechos constitutivos de delitos sexuales:** Si en el proceso de recepción de denuncia que se realiza ante el jefe /a del Departamento de Personal u Oficina de Recursos Humanos de Salud o Educación o ante Administración Municipal, si a juicio de estas autoridades los hechos que se denuncian son de aquellos contenidos en el capítulo ubicados entre los artículos 361 al 372 TER del Código Penal y respecto de aquellos delitos que se encuentren o pudiesen encontrarse en otros disposiciones legales, será su obligación realizar la denuncia correspondiente ante PDI, Carabineros de Chile o Fiscalía y simultáneamente remitirá los antecedentes al alcalde o alcaldesa a fin que instruya el procedimiento administrativo correspondiente.

Por otro lado, si los antecedentes son directamente recepcionados por alcaldía, la obligación de denuncia recaerá en la Unidad de Asesoría Jurídica de esta municipalidad, previa instrucción del alcalde o alcaldesa, quien de igual manera podrá instruir que se inicie el procedimiento administrativo que corresponda.



**PROCEDIMIENTO COMÚN PARA DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

**Agentes que participan en el proceso de denuncia e investigación:**

- a) Denunciante: Persona que pone en conocimiento un hecho constitutivo de acoso laboral y/o sexual. Puede ser la víctima o un tercero.
- b) Denunciado: Persona cuya conducta es constitutiva de acoso laboral y/o sexual, siendo por tanto el objeto de una denuncia realizada.

*[Handwritten signature]*

Víctima: Persona respecto de la cual se ejercen las acciones constitutivas de acoso laboral y/o sexual.

- ) Receptor de denuncias: Se trata de la persona encargada de canalizar la denuncia y sus antecedentes.
- e) Fiscal o investigador/: Corresponde a quien está a cargo de la investigación, tiene amplias facultades para el proceso y será quien propondrá el resultado final del proceso disciplinario para que sea decidido por la autoridad competente.
- f) Actuario/a: Corresponde a el funcionario designado por el fiscal a fin de actuar como ministro de fe en el procedimiento, certificando las actuaciones que se realicen en el proceso disciplinario.

**Denunciante y contenido de la denuncia:**

La denuncia de acoso laboral y/o sexual puede ser realizada por la funcionaria o el funcionario afectado de la siguiente manera:

- a) Directamente por la persona afectada
- b) Indirectamente por la Asociación de Funcionarios, a petición expresa de la persona afectada.
- c) Indirectamente por un tercero, a petición expresa de la persona afectada.



La denuncia de acoso laboral y/o sexual deberá ser presentada formalmente por escrito, acompañada de todos los antecedentes que la sustenten. Esta deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Nombre completo, domicilio del denunciante, número y/o correo electrónico
- b) Profesión u oficio y unidad a la cual pertenece el o la denunciante
- c) Relación o vínculo laboral que tiene con el denunciado o denunciados
- d) Relación cronológica de los hechos y las conductas que, a juicio de la persona, constituyen acoso laboral y/o sexual, señalado además la individualización de los/lo/la funcionarios/a que realizaron el acoso. Asimismo, deberá acompañar los



antecedentes y documentos que sirvan de fundamento o prueba para su presentación y debe ser firmada por el o la denunciante.

e) Firma del denunciante

#### Recepción de denuncias:

Las denuncias formuladas, podrán ser expresadas ante las siguientes autoridades, a elección de la persona denunciante o por quien está autorice, quienes no podrán excusarse de recibir las mismas y darle la adecuada tramitación, a las siguientes instancias:

- a) Alcalde o Alcaldesa
- b) Administración Municipal
- c) Jefe/a del Departamento de Personal u Oficina de Recursos Humanos de Salud o Educación.

Recibida la denuncia por **Acoso Sexual y/o Laboral**, el receptor de ella, salvo que se haya presentado directamente ante el alcalde o alcaldesa, según corresponda, en el plazo máximo de cinco días hábiles solicitará al alcalde o alcaldesa que disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario para determinar las responsabilidades administrativas pertinentes.

La Autoridad Edilicia determinará, según la gravedad y magnitud de los hechos si el procedimiento disciplinario a instruir tendrá la calidad de Sumario Administrativo o investigación sumaria.

Toda la información será remitida adoptando las medidas de confidencialidad, reserva y de resguardo de la información con el propósito de evitar su lectura y difusión a terceros.

#### De las medidas preventivas:

Una vez recepcionada la denuncia y con anterioridad a que se inicie un procedimiento administrativo, ya sea de oficio o a petición de parte, el alcalde o alcaldesa tendrá la facultad de adoptar las medidas preventivas que correspondan, en casos de urgencia y para la prevención del denunciante/a. Una vez iniciado el procedimiento administrativo estas medidas podrán ser confirmadas, modificadas o levantadas por el fiscal que investigará los hechos.



Municipal  
CORRESPONDENCIA RECIBIDA

DECRETO ALCALDICIO N°

ALCALDÍA DE LO ESPEJO, HOY DECRETÓ LO SIGUIENTE

18.695 Oraán-

Iniciado el procedimiento administrativo y posterior a la aceptación del cargo por el fiscal, este podrá dictar la resolución que adopta las medidas preventivas correspondientes, con el propósito de asegurar el éxito de la investigación y la protección del denunciante/a mientras se desarrolla el proceso administrativo disciplinario.

Las medidas preventivas pueden ser las siguientes:

- a) Suspender de sus funciones temporalmente
- b) Destinar transitoriamente a otro cargo dentro del mismo municipio

Estas medidas son aplicables cuando no generen un menoscabo o pérdida de derechos para cualquiera de los funcionarios/as respecto de los que se aplica la medida preventiva y manteniendo en todo momento la dignidad y el buen trato a cada una de las partes.

#### Investigación:

La investigación por acoso laboral y/o sexual se llevará a cabo por un Fiscal de la Unidad de Asesoría Jurídica de esta Ilustre Municipalidad, quien llevará el proceso en conformidad a lo dispuesto en los diversos cuerpos normativos que son aplicable como marco normativo, ya sea una investigación sumaria o un sumario administrativo.

#### Sanciones:

El fiscal en razón de la gravedad de los hechos y de las conclusiones que se pueda arribar en la etapa indagatoria, propondrá las medidas disciplinarias contenidas en el artículo 120 de la ley 18.883 sobre estatuto administrativo de funcionarios municipales, pudiendo ser cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Censura
- b) Multa
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses
- d) Destitución

Para el caso de aquellos trabajadores que estén vinculados a esta municipalidad a través de contrato de prestación de servicios a honorarios, la sanción que se propondrá será el termino anticipado de la relación laboral.

4 PAZ  
ELSON  
Lo



cipal  
ción

SECRETARÍA MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE LO ESPEJO

15 ENE 2024  
CORRESPONDENCIA RECIBIDA

DECRETO ALCALDICIO N° 12-01-2024  
0047

DÍA DE LO ESPEJO, HOY DECRETÓ LO SIGUIENTE:

Tratándose de funcionarios contratados bajo la modalidad código del trabajo, y/o que les rijan estatutos especiales se atenderá a las sanciones señaladas en dichos cuerpos normativos.

**Independencia de responsabilidades:**

La responsabilidad administrativa es independiente de la responsabilidad civil y/o penal que pueda derivar de los hechos que están siendo investigados, por lo que, el o los funcionarios que pudiesen ser sancionados a consecuencia de un procedimiento administrativo de igual manera pueden ser requeridos y sancionados por la justicia ordinaria. De lo anterior, la aplicación del principio de oportunidad, archivo provisional, suspensión condicional de procedimiento, acuerdos reparatorios, condena, sobreseimiento, absolución judicial o cualquier otro medida que ponga termino al procedimiento, no excluyen la posibilidad que el o los funcionarios les sea aplicable una medida disciplinara por los mismos hechos.

**Responsabilidad de los directivos y jefaturas:**

En concordancia con lo dispuesto en la letra a) del artículo 61 de la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, las y los directores y jefes/as de las distintas unidades municipales serán especialmente responsables de velar por el cumplimiento de esta Política en materia de Acoso, notificando al alcalde o alcaldesa apenas estén en conocimiento de irregularidades o faltas a la probidad administrativa que se enmarquen en conductas de acoso sexual, laboral o discriminación.

**Medidas para asegurar la confidencialidad del proceso y acciones para la prevención del acoso laboral y/o sexual (resguardo y prevención):**

Asimismo, en el sentido de resguardar el principio de revictimización y confidencialidad, así como también el deber de debida diligencia es que se han considerado los siguientes mecanismos de prevención:

- a) El Decreto Alcaldicio que instruye el proceso administrativo disciplinario deberá proteger el nombre de la persona afectada, y los antecedentes que lo acompañen deberán constar en sobre cerrado con carácter de reservado.
- b) Se deberá remitir copia del Decreto Alcaldicio (sin antecedentes) que disponga la instrucción del proceso administrativo disciplinario a la jefa del Departamento de Personal Municipal, y las encargadas de las Oficinas de Recursos Humanos de



ERA PA  
NELS  
L

ib  
N:  
Municipi  
maci

Handwritten signature at the bottom of the page.

Educación y Salud, quienes darán un tratamiento de reserva a la información, y generarán periódicamente información estadística respecto de las denuncias realizadas por acoso laboral y/o sexual, y sus resultados, remitiendo tal información trimestralmente al alcalde o alcaldesa.

- c) El Departamento de Personal Municipal y las Oficinas de Recursos Humanos de los Departamentos de Salud y Educación deberán realizar capacitaciones trimestrales a los funcionarios y funcionarias de sus respectivas áreas, en materia de prevención y combate del acoso sexual y acoso laboral.



JAVI  
FDO,

NSH/  
IBUC/  
retaría  
s e In