

| | (| 7 | |
|---------------|---|---|--|
| REGLAMENTO N° | V | 1 | |

MAT: Reglamento Municipal que regula y actualiza el Manual de Procedimiento Interno para la Prevención, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo en el Ámbito Municipal.

PUERTO SAAVEDRA.

2 9 DIC. 2023

VISTOS:

- 1.- La Constitución Política de la República de Chile, artículo 19, N°1 que asegura derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. Los numerales 2° y 3° del artículo 19 que garantizan a todas las personas la igualdad ante la ley y a la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, proscribiendo expresamente toda diferencia arbitraria, y el N° 16 del mismo artículo garantiza la libertad de trabajo y prohíbe cualquier discriminación en el trabajo que no se funde en la capacidad e idoneidad personal.
- 2.- El Decreto N° 122 publicado el 07 de octubre del 2023 que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso. Establece normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- 3.- La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) ratificada por Chile a través del D.S. N° 1640, de 1998 del Ministerio de Relaciones Exteriores, que precisa que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.
- 4.- El Decreto 789 de 1989, que promulga la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Esta exige a los Estados tomar medidas que aseguren el desarrollo pleno y adelanto de la mujer, sobre la base de la igualdad, las libertades y los derechos humanos.
- 5.- La Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que establece en que consiste 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.
- 6.- La Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales según texto refundido, coordinado y sistematizado, fijado por el D.F.L. N° 1 del 9 de mayo del 2006.
- 7.- La Ley N° 19.628, Protección de los Datos de Carácter Personal, que cautela el derecho a la privacidad y correcto uso de la información a la que acceden los/as funcionarios/as públicos/as.
- 8.- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo Ley 18.834, el Estatuto Administrativo para funcionarios/as municipales y el Código de Trabajo.
- 9.- La Ley N° 20.205, que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad.
- 10.- La Ley N° 20.607 que modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. La Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, introdujo en su artículo N° 82 letra L, el cual prohíbe a todo (a) funcionario (a) realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás



funcionarios, considerando el acoso sexual una acción de este tipo. Ley 21.592 que establece un estatuto de protección en favor del denunciante, publicada el 21 de agosto del 2023.

- 11.- La Ley N° 21.592 que establece un estatuto de protección en favor del denunciante, publicada el 21 de agosto del 2023.
- 12.- El Instructivo presidencial N°006 año 2018 sobre igualdad de Oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.
- 13.- El Decreto Alcaldicio Ex. N°2137-2022 que aprueba "Manual de procedimiento interno para la prevención y sanción del Acoso Laboral y Acoso Sexual en al ámbito municipal".
- 14.- Las facultades que me concede la ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, según el texto refundido fijado por el DFL N°1-19.704 año 2002.

CONSIDERANDO:

- 1.- El manual de procedimiento del Municipio de Saavedra tiene su origen en el año 2022, sin embargo, debido a la necesidad de corregir e integrar un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, además de la entrada en vigencia de nuevas leyes, es necesario su reformulación. Siendo esta actualización fruto coordinado entre el Comité de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG) creado por asesoría y colaboración de SERNAMEG para la obtención de la certificación de la Nch 3262, integrado por la Administración Municipal y el Departamento de Recursos Humanos; y la participación de la Asociación de Funcionarios/as y el Sindicato de Trabajadoras /es a Honorarios del Municipio.
- 2.- El manual de procedimiento del Municipio de Saavedra tiene su origen en el año 2022, sin embargo, debido a la necesidad de corregir e integrar un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, además de la entrada en vigencia de nuevas leyes, es necesario su reformulación. Siendo esta actualización fruto coordinado y participativo formado en el Comité de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG) creado por asesoría y colaboración de SERNAMEG para la obtención de la certificación de la Nch 3262, integrado por la Administración Municipal y el Departamento de Recursos Humanos; y la participación de la Asociación de Funcionarios/as y el Sindicato de Trabajadoras /es a Honorarios del Municipio.
- 3.- Respondiendo a los compromisos internacionales de Chile respecto a terminar con la discriminación y fomentar la equidad se adopta la perspectiva de género en este manual de procedimientos, en la búsqueda a de aportar a la transformación de las condiciones en las que se ha construido y vivido lo que significa ser hombre o mujer en nuestra sociedad. Es por ello que el manual contiene este enfoque, así como lenguaje inclusivo no sexista.
- 4.- Con fecha 7 de septiembre del 2023, de acuerdo al compromiso con la Agenda de Género Regional 2023-2026 en que se enmarcan los compromisos institucionales de Secretaría Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Araucanía y el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) se hicieron una serie de recomendaciones al Manual de procedimiento interno para la prevención y sanción del Acoso Laboral y Acoso Sexual en al ámbito municipal aprobado por Decreto Alcaldicio Ex.N°2137-2022 cuyas modificaciones revisadas por el Comité de BPLEG revisó en sesión extraordinaria de 07 de diciembre del 2023, y se recogen en la presente actualización.
- 5.- La Municipalidad de Saavedra con lo anterior, ratifica su compromiso con la generación y mantención de ambientes de trabajo exentos de discriminación y violencia y la incorporación del enfoque de género de forma transversal y los declara como valores organizacionales.



APRÚEBESE: El presente reglamento interno:

MANUAL DE PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN EL ÁMBITO MUNICIPAL.

ARTÍCULO 1° OBJETIVO GENERAL

El objetivo que busca este instrumento es facilitar la denuncia, investigación y sanción de las conductas de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, mediante un instrumento 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.

No obstante, este no restringe, ni sustituye de ninguna manera la facultad de los funcionarios (as), trabajadores (as), prestador (a) de servicios a honorarios y de otras personas a quienes resulta aplicable de accionar, recurrir a las instancias jurisdiccionales para hacer velar sus derechos.

Este manual, además contempla medidas de prevención orientada a la formación y educación del todo el personal del municipio independiente de su situación contractual (Planta, contrata y Honorarios) con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral y respetar derechos fundamentales.

ARTÍCULO 2° AMBITO DE APLICACIÓN.

Las normas contenidas en este manual se aplicarán a los siguientes trabajadores:

- a) Funcionarias/os Municipales de planta y contrata.
- b) Prestadora y prestador de servicios a honorarios. Que ejerzan sus funciones en cualquier departamentos unidades del municipio incluidos los honorarios de programas extrapresupuestarios.
- c) Trabajadoras/es contratados por el Código del Trabajo.
- d) Alumnas /os en práctica profesional.
- e) Usuarias /os.

El presente manual será aplicable a las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y que tengan lugar en cualquiera de las unidades de la Municipalidad de Saavedra o fuera de ellas, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores. También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la institución o alguna de sus unidades, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramáticas.

Para los alumnos y alumnas que realizan su práctica profesional, podrán recurrir al presente manual en el caso de ser afectados o afectadas por alguna de las conductas reguladas en el mismo, cuando sean cometidas por algún trabajador, independientemente del tipo de contrato que mantenga con el municipio.

Cabe consignar que, si bien al personal a honorarios y alumnas/os en práctica no tienen responsabilidad administrativa, si le es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa como servidores públicos.



Este procedimiento también se aplicará cuando las personas denunciantes sean usuarios/as del servicio municipal o le preste servicios a ésta y el reclamo será dirigido contra uno de sus trabajadores. También se contempla un procedimiento en caso de agresión, violencia y/o acoso sea de parte del usuario/a contra un funcionario/a, trabajador /a y prestador/a de servicios a honorarios.

ARTÍCULO 3° PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE MALTRATO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Será responsabilidad de la totalidad las/los funcionarias/os, trabajadoras/es, prestadoras/es de servicios Honorarios, colaborar en el cuidado y mantención de un buen ambiente laboral.

Se incluirá en el código de ética institucional políticas de no discriminación de la institución las directrices respecto al comportamiento esperado por todos los funcionarios, funcionarias, trabajadoras, trabajadores, prestadores de servicios a Honorarios, favoreciendo un trato respetuoso y libre de cualquier tipo de acoso.

Se mantendrá actualizado el procedimiento institucional para que los funcionarias/as, trabajadoras/es y prestadoras /es de servicios a honorarios que se sientan agredidos por algún tipo de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, tengan una instancia clara y segura para poder denunciarlo, lo que posteriormente se investigará y si fuera comprobado, se aplicará la sanción respectiva. Estos procedimientos contarán con criterios uniformes y objetivos para el tratamiento de estos asuntos, procurando mantener la imparcialidad y confidencialidad tanto del o la denunciante como del posible denunciado /a.

El Departamento de RR.HH. del municipio junto con los comités existentes, Sindicato y Asociación, deberá implementar diversas estrategias de difusión del presente manual de procedimiento para su más amplio conocimiento por parte de las funcionarias/os, trabajadoras/es y prestadoras/es de servicios. Se contempla en este sentido, inducción a nuevos ingresos al municipio de manera que estos estén enterados de los lineamientos de la organización sobre la existencia de políticas de prevención y tratamiento del maltrato, violencia, acoso laboral y sexual. Se contempla la entrega de copia digital.

Se promoverá y garantizará espacios laborales libres de violencia, tomando medidas para la prevención y abordaje de todo tipo de violencia en el municipio. Para tal fin podrá realizar entre otras acciones:

- Actividades específicas de formación para las jefaturas, con el objeto principal de ayudarlos a identificar aquellos factores que pueden generar conductas de maltrato o acoso y reforzar las conductas esperadas de los líderes en las temáticas.
- Campaña con programas de sensibilización en materia de maltrato, violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual; discriminación, enfoque de género, estereotipos de género, brechas, prejuicios, barreras de género, inequidades de género, invitando a cambiar los roles tradicionales que se imponen culturalmente a mujeres y hombres entre otras temáticas de género.
- Campañas comunicacionales relativas a las temáticas demostrando el compromiso de la organización.
- Será responsabilidad de quien ejerza la función de Prevención de Riesgos y del respectivo Comité, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el maltrato, acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, desde un enfoque inclusivo e integrado de la perspectiva de género. Además de implementar programas o planes de



intervención para mejorar aquellos aspectos en que producto de las evaluaciones efectuadas, se constaten mayores brechas.

Adicionalmente, se realizarán otras instancias que los respectivos Comités y Gremios y/o Departamento de Recursos Humanos existentes en la Municipalidad estimen ejecutar en favor de la materia que contempla este manual.

ARTÍCULO 4°

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN POR CASOS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El procedimiento interno por denuncias e investigación de Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y violencia en el trabajo tiene por finalidad:

- 1. Entregar información para la prevención del acoso en cualquiera de sus tipos en los ambientes de trabajo;
- 2. Dar a conocer el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo;
- 3. Regular la forma de denunciar las conductas de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo así como la investigación y sanción de las mismas.

ARTÍCULO 5°

PRINCIPIOS ORIENTADORES. El procedimiento establecido en el presente manual, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán regirse por el tenor expreso de esta normativa y respetar los siguientes principios orientadores:

- a) Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual violencia en el trabajo, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- b) Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.
- c) Probidad administrativa: El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- d) Conducta funcionaria intachable: Consiste en el desempeño honesto y leal de la función o cargo con preminencia del interés general por sobre el particular.
- e) Rapidez: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos.
- f) Responsabilidad: La denuncia 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, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.
- g) **Debido Proceso:** En todo proceso de investigación por maltrato, acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a



defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.

- h) Celeridad administrativa: Impulsar de oficio en todos sus trámites.
- i) Proporcionalidad: En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.
- j) Prevención: El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.
- k) Igualdad de Género: Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
- No discriminación: Prohibición de realizar un trato diferenciado o discriminatorio en razón de las categorías especificas con las que se identifican cada persona, tales como etnia, color, idioma, nación, credo, etc.
- m) Protección de la dignidad e Integridad de las personas: El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.
- n) Prevención de la re-victimización: Relacionado con el principio anterior, debe evitarse la re-experimentación de la experiencia traumática de la denunciante-victima. Esto implica, la obligación de abstenerse de emitir juicios de valor sobre el comportamiento o costumbre de las personas denunciante, por parte de quienes están encargados (as) de instruir la investigación, lo que refuerza el principio de objetividad del (de la) investigador (a) en el proceso, quien deberá adoptar las decisiones relativas a la substancia del procedimiento, y ejecutarlas medidas de protección y acompañamiento necesarios según el mérito del proceso
- o) Prevención de prejuicios y estereotipos: Se debe evitar enjuiciar a las personas denunciantes, poniendo en duda los motivos de su denuncia, también se debe evitar delegar en dicho denunciante la responsabilidad de haber evitado el maltrato o acoso, tampoco sugerir al o la denunciante que contacte a victimario /a agresor /a para cualquier efecto o finalidad.
- p) Colaboración: Toda persona que se desempeñe en la Municipalidad, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.
- q) Prohibición de represalia (indemnidad): Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto o presunta afectado o afectada, personas que efectúen algunas de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados.
- r) Idoneidad: Procurar que la persona a cargo de investigar una denuncia por maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, cuente con los conocimientos, las habilidades y



capacidades propias, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que le permitan realizar un trabajo de calidad que asegure una investigación idónea.

ARTÍCULO 6°

MARCO CONCEPTUAL. Para los efectos del presente protocolo, se conceptualizan las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y se definen los siguientes vocablos y demás términos que se indican; en la forma establecida a continuación:

a) Maltrato:

- a.1) **Definición:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en peligro su estabilidad de laboral y las condiciones adecuadas de empleo
- a.2) Características: Dentro de las características de este tipo de maltrato, se encuentran, entre otras, las siguientes:
- Se presenta como una agresión esporádica.
- La conducta violenta puede ser generalizada, ya que no existen distinciones frente a las víctimas, sino más bien la conducta es para todos por igual.
- La conducta puede ser evidente.
- Afecta la dignidad de las personas, ya que constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen.

b) Acoso Laboral:

- b.1) **Definición**: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, directo o indirecto, ejercida por el empleador, empleadora o jefatura directa, o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como finalidad o resultado para él o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que pueda amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b.2) Características: Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:
- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo, con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador (a).
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren y muchas veces acompañada de daños a la salud como depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos.

b.3) Tipos de Acoso Laboral:

 Vertical descendente: Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa.



- Vertical ascendente: Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabulados para hostigar a la jefatura.
- Horizontal: Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a ésta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.
- Mixto o complejo: El acoso comienza como horizontal, pero luego toma conocimiento del acoso la jefatura o empleador. La persona empleadora en vez de proteger a la víctima deja que los hechos continúen incluso a veces haciéndose parte de estos.

b.4) Ejemplos de Acoso Laboral.

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos.

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse, entre otras, las siguientes conductas:

- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima.
- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- Ignorar y excluir en forma constante,
- Difamarle a la víctima, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación y su imagen o su profesionalismo.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- 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.
- Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
- Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.
- No se le invita a reuniones de trabajo o extra laborales, a las que debiera asistir.



- Denegación injustificada de acceso a permisos, actividades de formación u otros.
- Animar a colegas de trabajo a realizar cualquiera de las acciones antes descritas.

NO SE CONSIDERA ACOSO LABORAL

- El estrés: El estrés se asocia a sobrecarga y mala organización del trabajo, pero no es acoso específico hacia una persona.
- Disputas y conflictos: Estas surjan como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre funcionarias/os, trabajadoras/es en el ejercicio de sus funciones, realizadas en un marco de respeto. Aunque genera situaciones complejas este tiene la posibilidad de ser resueltos, enfrentado y aclarado.
- Relaciones distantes: Aunque las personas no se simpaticen, pueden trabajar juntas en base a relaciones de respeto.
- La evaluación de desempeño o retroalimentación periódica: A través de la cual se solicita al trabajador corregir errores específicos de su desempeño, lo que forma parte de la organización del trabajo, sin que constituya acoso.
- Diferencias de opinión: El que un superior le comunique a un funcionario/a, trabajador/a los errores encontrados en su labor diaria, o el incumplimiento de los plazos, o la omisión de este, siempre y cuando la retroalimentación realizada por el superior sea adecuada y acorde al buen trato laboral.
- Designaciones de tareas: El que un/a superior entregue una carga de trabajo superior a la habitual, pero aislada en el tiempo y por razón justificada.
- **Instrucciones generales:** Son resoluciones que afecten a un grupo o la generalidad de los trabajadores/as y no a un individuo específico.

c) Acoso sexual:

c.1) Definición: Entendiéndose como tal, el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, solicite -o realice solicitudes- de favores de naturaleza sexual, sea para sí, sea para una tercera persona, o presente un comportamiento no consentido de connotación sexual con tal que provoque en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, sea que se trate de una conducta aislada, sea que se trate de conductas reiteradas o habituales y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Cuando el afectado o afectada sea un o una postulante, o un usuario o usuaria del servicio, se entenderá como acoso sexual el que un funcionario o funcionaria, en forma indebida, realice por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudique el ejercicio o la calificación de su práctica profesional o que amenace o perjudique el goce de beneficios que otorga el Servicio, respectivamente.

c.2) Clasificación de acoso sexual

Acoso sexual coercitivo: En este tipo de caso sexual, también llamado "quid pro quo" o comúnmente "chantaje sexual", el acosador ejerce presión sobre la persona trabajadora mediante amenaza, para obtener favores sexuales a cambio de otorgar a la víctima mejoras en su situación laboral o mantener el empleo. Este tipo de acoso supone una asimetría de poder entre el acosador y la víctima.

Acoso sexual ambiental: Lo que el abusador busca o produce a través de los actos de implicancia sexual es crear un ambiente hostil para desestabilizar al acosado y que se sienta incomodo a tal punto que deteriore su situación laboral.



- c.3) Características: Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:
- Requerimiento de carácter sexual: Existencia de requerimiento de carácter sexual.
- Realizada por una persona: 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. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.
- Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

c.4) Elementos constitutivos del acoso sexual

- Conducta de carácter sexual o e connotación sexual: Se trata de conductas de carácter sexual o basadas en el sexo de la persona que puedan afectar su dignidad.
- La conducta debe ser indeseada, irrazonable u ofensiva para la víctima: La víctima
 puede no manifestarse en forma inmediata y frente a terceros señalando que la conducta es
 indeseada, irrazonable u ofensiva. Un comportamiento evasivo puede ser la primera reacción
 de rechazo del acoso sexual.
- La conducta no requiere de reiteración ni persistencia en el tiempo: Basta que la conducta de acoso sexual ocurra una sola vez para desestabilizar al acosado y que se sienta incomodo a tal punto que deteriore su situación laboral.
- La conducta debe realizarse dentro del ámbito laboral: La conducta de acoso sexual debe darse dentro del ámbito de la organización. Las fiestas de fin de años, las comidas, el traslado desde o hacia el lugar de trabajo son consideradas actividades o acciones que se dan dentro del ámbito laboral.
- La afectación de la víctima: La persona que sufre acoso debe sentirse perjudicada /o en el desarrollo o desempeño laboral.
- c.5) Conductas y Ejemplos de acoso sexual: Aunque no conforman una lista cerrada, son



indiciarias de acoso sexual las siguientes conductas:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados. etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario; arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, tocar intencionalmente o "accidentalmente" los órganos sexuales; hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o
 presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos,
 invitaciones personales persistentes, comunicaciones orales de carácter ofensivo con
 evidente contenido sexual (llamadas telefónicas, mail, etc.)
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito o sugestivo; gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas; cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: 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, observaciones sugerentes, bromas o comentarios acerca de la apariencia física de las personas etcétera.
- d) Violencia en el Trabajo: Es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los funcionarios (as) o trabajadoras (es) con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuario (a), proveedores (as) entre otros.
- e) Discriminación arbitraria: Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión, restricción, trato desigual, distinto o injustificado que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del estado o particulares, y que causen 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 encuentran vigente, 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 maternidad ,la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o discapacidad y otras características protegidas, lo que implica sanciones más severas para quienes cometen actos discriminatorios en función de estas características.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o el orden público.

Se consideran razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificados en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°,6°,11°,12°,15°,16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legitima.

Los actos de maltrato o acoso laboral también pueden constituir discriminación arbitraria.



Para la correcta interpretación se entenderá:

- f) Denuncia: Comunicación que realiza una o más personas a las autoridades que corresponda, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de maltrato, acoso laboral o de acoso sexual.
- g) Denunciante: Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la institución.
- b) Denunciado o Denunciada: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- i) Afectado o Afectada: Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, sea o no funcionario o funcionaria del servicio.
- j) Plazos: Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles conforme a la ley N°19.880, es decir, que son inhábiles los días sábados, domingos y los festivos.
- k) Receptor de la denuncia: Todas las denuncias deberán ser enviadas con el formulario disponible (anexo 1) vía mail a Administrador /a o en su efecto a Encargado /a de RRHH o Encargada/o de personal o quien los subrogue.
- Requisito de capacitación: Todas las partes involucradas en la aplicación del procedimiento tanto el receptor/a de la denuncia, comité, fiscal, actuario/a, Jefatura que son parte del proceso, etc., deben poseer capacitación de manera continua en: perspectiva de género, violencias de género, y efectos de la misma en la salud mental, primera acogida, DDHH y conocimiento del propio procedimiento

ARTÍCULO 7° DE LAS DENUNCIAS.

El procedimiento por maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, tiene por objeto establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todos los funcionarias/os, trabajadoras/es que prestan servicios a Honorarios (incluye a personal honorario de programas extrapresupuestario como por ejemplo PDTI, FOSIS, JUNAEB entre otros) y, en general, de toda persona que tome conocimiento de la realización de alguna de las conductas definidas anteriormente en el presente manual, para iniciar la intervención de la institución a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

ARTÍCULO 8° PRESENTACIÓN DE LA DENUCIA.

La denuncia deberá formularse en el "Formulario de denuncia interna del maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo de la Municipalidad de Saavedra" disponible y ser enviado vía electrónica escaneado a el Administrador/a Municipal o en su efecto a encargado de Recursos Humanos o quienes los subroguen.



Para formalizar la denuncia se utilizará de manera preferente el formulario, el que contendrá exigencias mínimas, y será difundido y puesto a disposición de todas las personas que se desempeñen en la institución y que se encontrará disponible en intranet del municipio.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Fecha y lugar en que se realiza.
- 2. Identificación del denunciante. Sin perjuicio del deber de resguardo de la identidad de la víctima y la confidencialidad de la denuncia, que es propio del presente protocolo.
- Individualización de quien o quienes hubieren cometido los hechos.
- 4. La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron.
- Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- 6. El formulario deberá estar firmado por el o la denunciante.

En caso de que la denuncia no cumpla con lo prescrito anteriormente, los responsables del protocolo requerirán al o a la denunciante para que, en un plazo de 5 días hábiles, subsane la omisión o complemente la información.

Las personas, ya sea que sufran o conozcan de hechos definidos como maltrato, acoso laboral acoso sexual y violencia en el trabajo, tendrán derecho a denunciarlos. Sin perjuicios de lo anterior, quienes desempeñen cargos de jefatura, tendrán la obligación de denunciar cuando tomen conocimientos de hechos de maltrato, violencia, acoso por el relato de la víctima al igual que cualquier funcionario/a, trabajador/a independiente de su calidad contractual (incluidos el personal a honorarios) de acuerdo con Ley 21.592.

Con ocasión de una denuncia en contra de un usuario/a o proveedor/a, por parte de un funcionario/a, trabajador/a y prestador /a de servicios, por un hecho ocurrido en el ejercicio de sus funciones o tareas laborales, se deberá comunicar inicialmente a su jefatura más directa de la situación ocurrida. A la vez informar a su contraparte técnica en el caso de pertenecer a programas extrapresupuestario. En estos casos, la municipalidad por medio de la Oficina de Asesoría Jurídica brindará orientación al funcionario/a, trabajador /a, prestador /a de servicios en el procedimiento y si los hechos son constitutivos de delitos sobre los pasos para poder realizar la denuncia en Carabineros, Fiscalía o ejercer acciones en los Tribunales de Justicia Ordinaria y se otorgarán las medidas de resguardo correspondiente que dependerán del departamento y del programa al que pertenezca el funcionario/a, trabajador/a y /o prestador /a de servicios.

En el caso de que sea un usuario/a o proveedor/a, quien realiza la denuncia en contra de un funcionario/a, trabajador/a, prestador /a de servicios a honorarios, esta deberá ser ingresada por la oficina de información, reclamos y sugerencias (OIRS) del municipio. En el caso que lo requiera se le orientará al usuario /a o proveedor/a, realizar la denuncia en la justicia ordinaria y se prestará atención de primera acogida, dirigiendo al afectado/a, por ejemplo al Departamento de Salud, Oficina de Protección de la Infancia, Oficina Local de la Niñez, Oficina de la Mujer, Oficina del Adulto Mayor, entre otros dependiendo del caso, haciendo un acompañamiento activo del usuario afectado. Además, el usuario/a o proveedor /a deberá presentarse cuando sea citado a declarar en el acto investigativo que se realice al funcionario/a, trabajador/a y/o prestador/a de servicios para que ratifique su denuncia.

Es necesario señalar que otro canal de denuncias será el canal de denuncias de la Contraloría General de la República, creada a raíz de la Ley 21.592 que establece un Estatuto de protección en favor del denunciante, por lo que será aplicable las disposiciones que esta norma establece o puede realizar mediante el canal interno de la Contraloría General del República.



ARTÍCULO 9° RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

La denuncia se formulará por vía electrónica y a fin de garantizar la confidencialidad de la misma, se enviará directamente al Administrador/a o al Director de Recursos Humanos (o el superior jerárquico de éste, si coincide con el denunciado), adicionalmente el receptor/a, deberá informar a él o la denunciante los mecanismos y procedimientos para acceder a denunciar la existencia de una enfermedad de origen laboral para que se le otorguen las prestaciones médicas y económicas que correspondan por parte de su organismo administrador de la Ley N° 16.744.

El o la receptora de la denuncia no retrasará las etapas procesales destinadas a continuar con la investigación, y es además, la persona encargada de entregar información al Alcalde, quién si estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley, decretará la instrucción de una investigación sumaria, designando para al efecto a un funcionario/a que actuará como investigador/a en el más breve plazo. El Decreto Alcaldicio, debe ser notificado al funcionario o funcionaria denunciante y a quien se designen en calidad de fiscal, en el plazo de dos días hábiles siguientes a la fecha de su dictación.

Quien cumpla con el rol de fiscal o investigador del sumario o investigación sumaria contará los conocimientos y calificación adecuada, incluyendo la formación en igualdad de género, a fin de indagar de la manera más adecuada posible. Deberá estar consciente de la asimetría de poder presente en las relaciones de género y ponderar los hechos de manera equilibrada, brindará respeto máximo al o a la denunciante y guardará absoluta confidencialidad respecto del asunto. Además, en esta instancia podrá ser asesorado por algún/a integrante del Comité de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género o su reemplazo por otro Comité que lo suceda. Dicho integrante del Comité no podrá ser el denunciado/a o el o la denunciante, como tampoco tener la calidad de superior jerárquico del denunciado/a o del o la denunciante; tener relación de parentesco amistad o enemistad con el denunciado/a o el o la denunciante y/o cualquiera otra razón o circunstancias debidamente calificadas que le reste imparcialidad.

No se someterá al o la denunciante a situaciones de re-victimización, es decir, a procesos innecesarios, que no sean los estrictamente necesarios y solicitados durante esta etapa.

Desde la recepción de la denuncia y durante todo el procedimiento de investigación, se establecerán medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados.

Una vez que reciba la documentación la enviará al Alcalde para instruir la respectiva investigación sumaria.

ARTÍCULO 10° DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en los procedimientos investigativos establecido en el Estatuto Administrativo a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

En el caso de los prestador/as de servicios, o trabajadores /as contratados bajo el Código del Trabajo que se comprobase una vez concluida el proceso investigativo se concluyera que la denuncia es falsa a sabiendas o con ánimo de perjudicar a otro/a, se podrá tomar como medida sancionatoria poner fin al contrato.



En ningún caso, tratándose de las personas contratadas a Honorarios no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente y con pruebas suficiente, de acuerdo con el estatuto de protección en favor del denunciante.

ARTÍCULO 11 EXAMEN DE ADMISIBILIDAD

Una vez que el receptor/a haya tomado conocimiento de la denuncia, analizará los antecedentes entregados por el o la denunciante y podrá acogerla a tramitación, dentro del plazo de 3 días hábiles. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de requerir subsanar la omisión o complementar la información.

Quien esté a cargo de la instrucción del procedimiento enviará una notificación al o a la denunciante con el propósito de informarle la fecha en que su denuncia fue admitida a tramitación, es decir, de manera personal o a través de carta certificada dirigida al domicilio que registra en su contrato o que fue entregado en la Dirección de Recursos Humanos o vía correo electrónica en su efecto.

Se deja establecido que siempre que exista una denuncia formal, se realizara una investigación.

En el caso que los hechos denunciados configuren un delito, la autoridad o receptor/a, cuando los antecedentes de la investigación lo ameriten, formulará la respectiva denuncia.

ARTÍCULO 12 ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO Y PROTECCIÓN

Si procede, se instruirán acciones de protección inmediata mientras se investiga. Será responsabilidad del investigador adoptar inmediatamente las medidas tendientes a proteger al o la denunciante, para asegurar la integridad de estas y aminorar el impacto emocional tras los incidentes denunciados. Dependiendo de la gravedad de los hechos imputados, se podrán adoptar las siguientes medidas de resguardo y protección:

- Separación de los espacios físicos, priorizando a la persona denunciante y conservando sus mismas condiciones laborales que tenía antes de realizada la denuncia, sin menoscabo.
- Redistribución de los tiempos de jornada.
- Traslado o cese de funciones del presunto denunciado/a, acosador/a mientras dure la investigación.
- Asistencia médica y/o legal.
- Disponer el cambio de dependencia jerárquica del denunciante, afectado, afectada y/o testigo.

Cuando la o el denunciante exprese síntomas o malestar físico o psicológico a raíz de los hechos denunciados, deberá informársele de la posibilidad que se evalúe la existencia de una enfermedad profesional, para la que debe realizar denuncia en su respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 (ISL, Mutualidades –ACHS, MUSEG, IST) mediante el formulario de denuncias **DIEP**.

ARTÍCULO 13 REGLAS ESPECIALES DEL PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO.

Una vez que se ordene la instrucción de una investigación por los hechos denunciados, el procedimiento se llevará con especial confidencialidad y regirá por las normas especiales establecidas en el presente manual y, en lo no previsto en él, se aplicarán las reglas generales de los procedimientos disciplinarios regulados en el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. El procedimiento se llevará con las siguientes reglas especiales:

a) El Investigador/a dispondrá de cinco días hábiles para llevar a cabo la etapa de investigación



- sumaria, pudiendo solicitar fundadamente la prórroga por una vez. En todo caso, esta etapa no podrá extenderse hasta más allá de ocho días hábiles.
- b) Con los antecedentes recopilados, el Investigador/a podrá proponer el sobreseimiento, elevar el procedimiento a sumario administrativo o directamente formular cargos en contra del denunciado o denunciada dentro de los dos días hábiles siguientes al término de la etapa indagatoria.
- c) La persona denunciada dispondrá de tres días hábiles para efectuar sus descargos a contar del día siguiente a la fecha de notificación de la resolución que formuló cargos en su contra, pudiendo solicitar una prórroga por igual plazo.
- d) El denunciado o denunciada en su presentación, podrá acompañar documentos y solicitar prueba sobre los hechos materia de la investigación, la cual debe rendirse en un plazo de cinco días hábiles.
- e) La persona designada como investigador/a elaborará el informe final de la investigación en un plazo no mayor a dos días hábiles, los que se contarán desde el día siguiente a la presentación de los descargos, si no se decretaron diligencias probatorias; o al día siguiente del vencimiento del término probatorio; o bien al día siguiente de que venza el plazo para formular los descargos sin que se hayan presentado.
- f) Conocido el informe del investigador/a, el Alcalde, dictará la resolución que resuelve la investigación en el plazo de dos días hábiles, la cual será notificada al afectado de acuerdo a las reglas generales.
- g) En los procedimientos de maltrato, acoso laboral y/o sexual no procederá la suspensión de la investigación.
- h) En el caso de la investigación por acoso sexual se garantizará que ambas partes, de manera separada por supuesto, sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
- Si en el transcurso de la investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, se pondrá término a este procedimiento y se dispondrá, por el Alcalde, que la investigación prosiga mediante un sumario administrativo.
- j) El sumario administrativo se ordenará por el Alcalde mediante decreto, en el cual se designará el Fiscal que estará a cargo del mismo. El decreto a que se refiere será notificado al Fiscal, quien designará un actuario. El actuario será funcionario/a de la Municipalidad, tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario. El Fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios (as) estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.
- k) Cuando las conductas sean graves, el procedimiento tomará la forma de sumario administrativo.
 Serán consideradas como agravantes, sin que esta lista sea taxativa, las siguientes:
 - La reiteración de la conducta, entendiéndose como tal el haber sido sancionado, el funcionario denunciado o funcionaria denunciada, previamente por cualquiera de las conductas descritas en el presente protocolo.
 - La existencia de asimetría de poder entre el afectado o afectada y denunciado o denunciada.
 - La existencia de dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o sexual.
 - Cuando la víctima denunciante se trate de un usuario que no sea funcionario municipal.
 - Cuando se amenacen o perjudiquen la situación laboral o sus oportunidades en el empleo de la víctima.
 - Cuando la denuncia sea de público conocimiento o haya sido derivada a través de un organismo externo, tal como la Contraloría General de la República, la Dirección del Trabajo, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, el Ministerio Público, el Servicio Nacional de la Mujer u otros.
- En el sumario administrativo, el plazo para realizar la etapa indagatoria será de hasta 20 días y no procederá prorroga salvo motivos calificados y autorizado por el Alcalde. El plazo para formular cargos será de 3 días desde cerrada la investigación. El plazo del acusado para



presentar descargos será de 5 días desde notificado de la formulación de cargos, si el inculpado solicita rendir prueba el plazo será el más breve posible para recepcionar documentos y la prueba testimonial se recibirá toda en el mismo día. El dictamen del fiscal deberá ser emitido dentro del plazo de 3 días desde cerrada la etapa probatoria o presentados los descargos, cuando no se reciba prueba de parte del inculpado.

m) Emitido el dictamen, el Fiscal elevará los antecedentes del sumario al Alcalde, quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto un decreto en el cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria que corresponda, en su caso. No obstante, el Alcalde podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento.

Cuando la situación así lo amerite, acorde a los antecedentes iniciales de que se disponga y de aquellos que durante el curso de la investigación se recaben, en cualquier momento, el investigador podrá requerir al Alcalde, que se dispongan las medidas de resguardo que sean necesarias a efectos de evitar la reiteración de las mismas conductas u hostigamientos derivados de los hechos denunciados y a objeto de mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados, especialmente el traslado de la víctima o el acusado de las oficinas o dependencias donde cumple sus funciones regularmente o la suspensión de sus labores. Las medidas serán esencialmente temporales y se mantendrán durante toda la etapa en que se extienda el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de las facultades de que goza la Corporación en conformidad con la legislación vigente.

ARTÍCULO 14 SANCIONES A LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS.

En caso de darse por acreditada alguna conducta de maltrato, acoso laboral y/o sexual, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva, alguna de las sanciones establecidas en el Estatuto Administrativo para los funcionarios municipales que contemplan:

- a) Censura;
- b) Multa; Privación de un porcentaje de la remuneración mensual, lo que no podrá ser inferior a un 5 % ni superior a un 20 % de está.
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
- d) Destitución, mediante sumario administrativo.

Para los trabajadores contratados a Honorarios o regidos por el Código del Trabajo, la sanción máxima será el término de su contrato. La sanción también podrá consistir; en el caso del/la Prestador/a de Servicios a Honorarios una anotación en su hoja de vida y descuento correspondiente en su evaluación de comportamiento; trabajador/a bajo Código del trabajo una carta de amonestación con copia a la Dirección del Trabajo; en el caso de alumno/a en práctica, la cancelación de su práctica, con un informe a su casa de estudios; y en el caso de usuario/a se derivará al servicio público correspondiente.

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuánime severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran en los hechos.

Se deberá informar a las partes involucradas en la investigación de las conclusiones y cierre del proceso investigativo.

Los funcionarios/as tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Para dicho efecto, los funcionarios tendrán un plazo de 10 días hábiles, contados desde que tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama.



En el caso del prestador de servicios a honorarios, tienen la calidad de servidores estatales y realizan una función pública, por lo que los plazos previstos en el artículo 156 de la Ley N° 18.883 resultan aplicables a las personas contratadas a honorarios de la Administración del Estado (Dictamen E36680N23).

ARTÍCULO 15 PERSONAL CONTRATADO A HONORARIOS O POR CODIGO DEL TRABAJO.

Se deberá incorporar en los contratos a Honorarios o por Código del Trabajo que se celebren, la obligación que se impone de respetar el principio de probidad administrativa y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, reguladas en este manual, el que se entenderá formar parte integrante del respectivo contrato.

De acreditarse conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral, acoso sexual, y violencia en el trabajo; imputable al prestador o prestadora de servicios, u otro trabajador, constituirá incumplimiento grave del contrato, dando derecho a la Municipalidad para ponerle término anticipado, sin declaración judicial alguna, debiendo liquidar los servicios ejecutados hasta dicho momento, sin perjuicio de su facultad de hacer efectivas las responsabilidades legales que de ello se deriven.

ARTÍCULO 16 RESPONSABILIDADES.

La responsabilidad administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a éstas, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar al funcionario o funcionaria una medida disciplinaria en razón de los mismos hechos.

ARTÍCULO 17 MEDIDAS DE RESGUARDO.

El administrador/a cuando corresponda, o la autoridad facultada para instruir el respectivo procedimiento disciplinario; de oficio o a petición del interesado o de la interesada, sin perjuicio de la facultad del o la Fiscal, conforme a los antecedentes que se tengan, podrá disponer medidas de resguardo necesarios respecto de las personas involucradas, tales como la separación de los espacios físicos de los o las involucradas, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes. Estas medidas se decretarán tomando en consideración la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de las facultades de que gozan las Corporaciones en conformidad a la legislación vigente.

Del mismo modo se podrá disponer el cambio de dependencia jerárquica del denunciante, afectado, afectada y/o testigo.

La persona denunciante y/o presunta persona afectada, desde la fecha en que la autoridad recibe la denuncia, durante la investigación y hasta 90 días después de afinada, no será sujeta a evaluación de desempeño si la persona denunciada fuese su jefatura directa, salvo que expresamente así lo solicitare, en cuyo caso el evaluador o evaluadora será el jefe o jefa superior de ésta. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Conforme al principio de abstención contemplado en la Ley N°19.880, cuando en un procedimiento determinado, como por ejemplo, procesos de selección, evaluación de desempeño u otro,



deba intervenir la persona denunciada o el denunciante, en decisiones que afectan al otro, deberán promover su inhabilitación en cualquier momento de la tramitación del respectivo procedimiento.

ARTÍCULO 18 OTRAS MEDIDAS RELATIVAS AL CLIMA LABORAL.

Finalizada la investigación la Dirección de Recursos Humanos junto al Comité que corresponda, en conjunto con la Jefatura correspondiente, podrá proponer 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 o funcionarias con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas negativas al clima laboral, pudiendo contar también con la ayuda de profesionales de la Mutual de Seguridad.

Las medidas señaladas en el inciso anterior podrán decretarse, no obstante, la existencia o no de un procedimiento de investigación.

En las medidas que se adopten, se dará especial énfasis en trabajar con los equipos afectados, cuando corresponda, en estrategias de transformación de la cultura institucional, con énfasis en la igualdad de género y la no discriminación de cualquier naturaleza.

ARTÍCULO 19

DEBER DE CONFIDENCIALIDAD, RESPETO, IMPARCIALIDAD Y CELERIDAD.

Se deberá respetar la confidencialidad de la información en cada medida o decisión adoptada durante la aplicación del presente protocolo, así como en el desarrollo de la eventual investigación a que diere lugar. Este deber se extenderá, particularmente, respecto a la identidad del o la denunciante, del denunciado o denunciada, de la persona afectada y de aquellas que tengan conocimiento de los hechos.

Asimismo, todo funcionario o funcionaria que tenga participación o intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Manual o en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyeran en esta materia, tendrán la obligación de observar el deber de confidencialidad del presente artículo y de resguardar el debido respeto a la intimidad que asisten al o a la denunciante, al denunciado o denunciada, a la persona afectada y a las personas que tuvieren conocimiento de los hechos, así como el secreto de la investigación cuando corresponda.

Además, de no incurrir en actitudes o comportamientos que busquen disuadir, censurar o reprender a personas que quieren denunciar una situación de violencia en el trabajo, acoso laboral, acoso sexual y/o prácticas discriminatorias.

ARTÍCULO 20 PROHIBICIÓN DE REPRESALIA.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados.

En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, podrán ser denunciadas y podrá ser investigadas y sancionadas de acuerdo al Estatuto Administrativo y al Estatuto de protección en favor del denunciante.

ARTÍCULO 21 ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO.



Las personas que intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, deben estar capacitadas o disponer de formación en materia de prevención, investigación y sanción del acoso, igualdad de género y derechos fundamentales; y ser reconocidas por los funcionarios y funcionarias en este aspecto. Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias. En los planes de prevención se deberá informar, sensibilizar y capacitar al personal en todo lo relativo a igualdad de género y fomentar de manera explícita y permanente la adhesión institucional a este principio.

ARTÍCULO 21 SEGUIMIENTO

En esta etapa se contemplan acciones y/o medidas para restaurar clima laboral saludable y de mutuo respeto en la unidad o departamento afectado como por ejemplo Identificación de repercusiones negativas en el ambiente laboral por causa de la denuncia o investigación.

ARTÍCULO 22 VIGENCIA

El presente manual comenzará a regir a contar de la fecha y reemplaza al Decreto Alcaldicio Ex. N°2137 del 29 de diciembre del 2022.

Los procedimientos investigativos por maltrato, acoso laboral y acoso sexual que se hubieren iniciado con anterioridad a la entrada en vigencia del presente protocolo continuarán sustanciándose conforme a las reglas vigentes a la fecha de su instrucción

ARTÍCULO 23 ACTUALIZACIÓN

Este manual de procedimiento podrá ser actualizado, corregido en cualquier momento cuando sea necesario introducir cambios por nuevas leyes, formación de comité de acogida por ejemplo y/o introducir orientaciones y directrices emanadas de órganos pertinentes a la materia tratada en el presente manual.

AFIL CALFULÉN

ANÓTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

NIDIA ULLOA PALMA SECRETARIA MUNICIPAL

MOC/AVF/MGA/mdc/vst Distribución:

- Funcionarias y Funcionarios Municipales
- Prestadores de Servicios a Honorarios
- Archivo Oficina de Partes.