



REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

REGLAMENTO N° 01 /

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

PUERTO SAAVEDRA,

01 AGO. 2024

**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".





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

- 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.
- 15.- El Reglamento Municipal N°7 de fecha 29 de diciembre del 2023 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.
- 16.- La "Ley Karin" N° 21,643, que "Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo" del Ministerio del Trabajo y previsión Social, publicada en diario oficial el 15 de enero del 2024.

**CONSIDERANDO:**

- 1.- El presente manual de procedimiento del Municipio de Saavedra tiene su origen en el año 2022, el que, debido a la necesidad de ir permanentemente mejorando, corrigiendo e integrando un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, además de la entrada en vigencia de nuevas leyes, se hace 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.- Respondiendo a los compromisos internacionales de la República de Chile para 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.
- 3.- 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 el 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.
- 4.- Ahora con la entrada en vigencia de la Ley N°21.643 conocida como "Ley Karin" que modifica varias disposiciones legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la presente actualización viene en actualizar su ámbito de aplicación, extendiendo acciones de prevención, principios orientadores, el concepto legal de "acoso laboral" y normas de procedimiento, entre otros.
- 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.



REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

**Con las facultades legales que me entrega la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, APRÚEBESE: El presente reglamento interno:**

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

### **ARTÍCULO 1° OBJETIVO GENERAL**

El objetivo que busca este instrumento es facilitar la denuncia, investigación y sanción de las conductas de 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, incluidos Departamento de salud Municipal.
- 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) Usuarías /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° PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN POR CASOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

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 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 4°

**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:** Implica el deber de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de denuncia e investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de los funcionarios/as, trabajador/a o prestador/a de servicio a que tengan acceso con ocasión de la relación laboral.
- b) **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de perjuicios o intereses personales que comprometen los derechos de los participantes en la investigación.
- 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. El ejercicio de conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contravienen gravemente la probidad administrativa.
- d) **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos.
- e) **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.
- f) **Debido Proceso:** En todo proceso de investigación acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se debe garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento.
- g) **Celeridad administrativa:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- h) **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.
- i) **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.

- j) **Perspectiva de Género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- k) **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, 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, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para garantizar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que pueden encontrarse las/los funcionarios/as, trabajadores/as y/o prestadores/as de servicios.
- l) **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.
- m) **Prevención de la re-victimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de las denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- n) **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.
- o) **Colaboración:** Toda persona que se desempeñe en la Municipalidad, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- p) **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.
- q) **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.
- r) **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los involucrados.
- s) **Debida diligencia:** Quienes investiguen hechos de acoso laboral o sexual, deberán adoptar medidas oportunas, idóneas, independientes, imparciales y exhaustivas para garantizar el derecho de las víctimas a una vida libre de violencia, acceso a justicia y reparación.





## ARTÍCULO 5°

**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) **Acoso Laboral:**

a.1) **Definición:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador, empleadora o jefatura directa, o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otra u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, y sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados (as) su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

a.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.
- 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 psicossomáticos.

a.3) **Tipos de manifestaciones de Acoso Laboral:**

- **Vertical descendente:** Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones entre otras características. 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 jerárquicamente superior, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones entre otras características. 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:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso, También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.



#### a.4) Ejemplos de Acoso Laboral.

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. A modo de ejemplo, sin que la presente descripción sea taxativa, ya que cada caso se evalúa en su mérito, oportunidad y contexto, 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.
- Juzgar el desempeño de un trabajador o trabajadora de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otra, privándolo de redes de apoyo social, ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe/a o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

**a.5) Para que una conducta sea considerada acoso laboral deben reunirse los siguientes elementos:**

- Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;
- Haberse producido una vez o de forma reiterada;
- Ser realizada por cualquier medio;
- Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación. Para esto se entenderá que genera menoscabo, maltrato, humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiere en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades del empleo de dichos afectados.

**a.6) No se considera acoso laboral:**

- **El estrés derivado del exceso de trabajo:** 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 funcionarios/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. Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas.
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas, que en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismos inconsciente**, propios del contexto de las relaciones laborales, entre ellas (debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular), es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre su comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión. Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no sea utilizado para desarrollar de manera encubierta un hostigamiento o agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.





b) **Acoso sexual:**

b.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.

El acoso sexual, además de ser una conducta ilícita pluriofensiva, en cuanto a que puede afectar diversos derechos fundamentales, tales como la integridad física y psíquica, la intimidad, la honra y la no discriminación, necesariamente debe ser reconocida como conducta de violencia de género dentro del ámbito laboral. De esta, forma, y bajo la perspectiva de género como eje rector de la interpretación de la normativa vigente, este aspecto debe ser tenido a la vista especialmente al evaluar el alcance de la definición, permitiendo determinar si una situación queda comprendida en esta categoría, considerando, a modo de ejemplo, que los mismos hechos podrán tener un impacto distinto o variar su intensidad según quien sea la persona afectada o quien ejerce la conducta, en relación con su contexto, siendo el elemento de género determinante en esta materia.

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.

b.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.

b.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.

#### b.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.

b.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**





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

**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.

- c) **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. Por ejemplo: Gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, puñetazos, patadas o bofetadas; robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que amenacen o resulten en lesiones física, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras, daño psicológico o su potencial muerte.
- d) **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 legítima.

- e) **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 acoso laboral o de acoso sexual.
- f) **Denunciante:** Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la institución.
- g) **Denunciado o Denunciada:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- h) **Afectado o Afectada:** Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de acoso laboral o acoso sexual, sea o no funcionario o funcionaria del servicio.
- i) **Plazos:** Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles conforme a la ley





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

N°19.880, es decir, que son inhábiles los días sábados, domingos y los festivos.

- j) **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.
- k) **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 6° ORIENTACIÓN

La orientación es una etapa previa a la denuncia, esta debe ser brindada a todo funcionario/a, trabajador/a, prestador/a de servicios o persona que se desempeñe en el Municipio que recurra a la Unidad de Recursos Humanos o Administrador/a en búsqueda de asesoría respecto a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, sea o no esta presunta víctima de una situación de violencia laboral y sin la necesidad de entregar un relato personal al respecto, se debe disponer de un espacio donde se entregue la orientación brinde condiciones necesarias de resguardo a la confidencialidad, seguridad y respeto a la persona que consulta.

## ARTÍCULO 7° DE LAS DENUNCIAS.

El procedimiento por 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 funcionarios/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 DENUNCIA.

La denuncia podrá formularse vía el **"Formulario de denuncia interna del 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 defecto 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:

1. 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.
3. Individualización de quien o quienes hubieren cometido los hechos.
4. Vínculo organizacional que tiene con la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la institución indicar la relación que los vinculan.
5. La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron.





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

6. Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
7. 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.

También la denuncia puede ser presentada de manera verbal ante el Administrador/a o director/a de Recursos Humanos, debiendo levantarse un acta por la persona que reciba la denuncia, la que será firmada por el o la denunciante. Una copia deberá entregarse a la persona denunciante. Esto tiene por objeto evitar que la persona afectada se vea expuesta a reiterar su relato de forma innecesaria. Se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el proceso de investigación. Cualquier canal de denuncia debe ser confidencial.

Las personas, ya sea que sufran o conozcan de hechos definidos como 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 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 las modificaciones introducidas por la Ley 21.592 al Estatuto Administrativo para Funcionario Municipales lo dispuesto en el artículo 58 i) son obligaciones de cada funcionario/a denunciar con la debida prontitud ,ante la autoridad competente los hechos de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan el carácter de faltas administrativas o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el principio de probidad administrativa. Se le entregará información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

Es necesario señalar que otro canal de denuncias será el canal de reclamo Funcionario denuncias de la Contraloría General de la República, disponible en [www.contraloria.cl/UPD](http://www.contraloria.cl/UPD) o el canal de denuncias de la Ley 21.592 que establece un Estatuto de Protección en favor del denunciante. Esto cuando existan razones fundadas para evitar la denuncia interna en el municipio. Debiendo, el denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por el Municipio para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual y violencia en el trabajo.

En caso que el denunciado sea un trabajador/a regidos por el Código del Trabajo la denuncia puede ser realizada también en la inspección del trabajo y/o dirección del trabajo.

## **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.

En caso de denuncia realizada mediante acta de la denuncia verbal, el receptor de la denuncia deberá entregar copia del acta de denuncia a la denunciante o comprobante de recepción a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

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. Las denuncias inconsistentes, son aquellas que carecen de elementos suficientes para su adecuada comprensión, o integralidad, es decir, existe una deficiencia de información que requiere ser subsanada, no refiriéndose a un juicio de valor sobre el contenido de la denuncia formulada, en el sentido de su veracidad o falsedad.





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

Se deja establecido que siempre que exista una denuncia formal, se realizara una investigación. 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. O modificar las medidas ya determinadas considerando las particularidades de cada caso.

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 para instruir el respectivo procedimiento disciplinario. Cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios/as, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan. La autoridad deberá resolver por motivos fundados aquellos casos que no proceda la investigación, la cual debe ser notificada dentro de 5 días al denunciante, el cual tendrá derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República.

El Alcalde es quién debe estimar 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 o fiscal en el más breve plazo. El Decreto Alcaldicio, debe ser notificado al funcionario o funcionaria denunciante con el propósito de informarle la fecha en que su denuncia fue admitida a tramitación, es decir, de manera personal o a través correo electrónico o en defecto de ambos a través de carta certificada dirigida al domicilio que registra en su contrato o que fue entregado en la Dirección de Recursos Humanos.

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. En caso de delitos penales, los canales de denuncia serán los del Ministerio Público, Carabineros de Chile y Policía de investigaciones. Esto en virtud, de la obligación a los funcionarios públicos de denunciar los mismos.

En caso de que el Alcalde o la Alcaldesa, o un Concejal/a o funcionario/a que se desempeñen como Jefaturas, que jerárquicamente dependan de forma directa del Alcalde o Alcaldesa, el denunciante podrá realizar la denuncia directamente a la Contraloría General de la República dicha situación. Esto con el fin de resguardar el principio de imparcialidad en las investigaciones derivadas de los actos de acoso sexual o laboral cuando la persona denunciada sea de rango superior como Alcalde, Alcaldesa, Concejal o jefaturas, entre otros.

Si se determina la responsabilidad del Alcalde o Alcaldesa en los hechos respectivos, en la resolución respectiva de la Contraloría, se podrá aplicar la sanción máxima de cesación en el cargo de Alcalde o Alcaldesa, la remoción por por contravención a las normas sobre probidad administrativa o abandono de deberes, cuando se verifique que la autoridad incurrió en acoso sexual o acoso laboral en procedimientos instruido por la CGR.

Los Concejales y Concejales estarán afectos a las mismas prohibiciones funcionario/as, establecidos en el Estatuto para Funcionarios Municipales de actos atentatorios a la dignidad de los funcionarios/as y prestadores de servicios, el acoso sexual, la discriminación arbitraria y el acoso laboral. En estos casos se entenderá que existe contravención de carácter grave, a las normas sobre probidad administrativa.

## **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.





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

En el caso de los prestador/as de servicios, o trabajadores/as contratados bajo el Código del Trabajo que se comprobare 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, de acuerdo con el estatuto de protección en favor del denunciante.

## **ARTÍCULO 11°**

### **ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO Y PROTECCIÓN**

Si procede, se instruirán acciones de protección inmediata mientras se investiga. Será responsabilidad del receptor de la denuncia y/o del investigador/a o fiscal adoptar inmediatamente las medidas tendientes a proteger al o la denunciante, para asegurar la integridad de estas y aminorar el impacto emocional o daño causado tras los incidentes denunciados o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento de investigación. 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.

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 lo anterior, el organismo administrador de la Ley N° 16.744 (ISL, Mutualidades –ACHS, MUSEG, IST), deberá proporcionar al funcionario/a, trabajador/a y prestador/a de servicios denunciante atención psicológica temprana, es decir, cuando la o el denunciante exprese síntomas o malestar físico o psicológico a raíz de los hechos denunciados. Será responsabilidad del municipio solicitar contención inmediata, pudiendo realizar denuncia mediante el formulario denominado **Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP)**.

Tampoco 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, registrará su última calificación para todos los efectos legales.

Conforme al principio de abstención contemplado en la Ley N°19.880, cuando en un procedimiento administrativo determinado, 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 inhabilitarse en cualquier momento de la tramitación del respectivo procedimiento.

## **ARTÍCULO 12°**

### **REGLAS ESPECIALES DEL PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO PARA FUNCIONARIOS/AS MUNICIPALES**

Una vez que se ordene la instrucción de una investigación por los hechos denunciados, el procedimiento disciplinario se llevará de acuerdo a los principios rectores que son: Los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género; se registrará 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





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. El procedimiento se llevará con las siguientes reglas especiales para funcionarios (as):

En línea con la perspectiva de género, quien cumpla con el rol de fiscal o investigador del sumario o investigación sumaria, debe ser preferentemente un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materia de prevención, investigación y sanción de acoso, género y derechos fundamentales, 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, libre de sesgos, estereotipos y patrones culturales. 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.

- 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. La resolución que desestime la denuncia deberá ser **fundada** y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de 5 días a la persona denunciante, la que podrá reclamar ante la Contraloría General de la República, según lo estipulado en el artículo N° 156 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Resguardando el derecho al reclamo y el principio de celeridad.
- 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 2 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.
- i) 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. El Fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario/a que aparezca involucrado en los hechos. Si no fuera posible aplicar esta norma, bastará que no exista relación de dependencia directa.
- k) Se otorga la obligación del Fiscal dentro del contexto del sumario, de tomar medidas de resguardo respecto de las personas involucradas como: separación de los espacios físicos, la redistribución de





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

- la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante la atención psicológica temprana por medios de los programas que dispongan el organismos administrador respectivo de la Ley N° 16.744 de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, las que deberán estar vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que se encuentre afinado.
- l) En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa por acoso sexual y laboral, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificados e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado. Lo anterior, aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138 del Estatuto.
- m) 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.
- n) En el sumario administrativo, el plazo para realizar la etapa indagatoria será de hasta 20 días y no procederá prorrogas 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.
- o) 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.
- p) Cuando el Alcalde o Alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de 5 días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la CGR, en el plazo de 20 días contado desde que tomó conocimiento de aquellas, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.

#### **ARTÍCULO 12°-BIS. INVESTIGACIÓN EN CASO DE NO FUNCIONARIOS/AS**

En caso de que el estatuto contractual del denunciado/a esté regido por el código del trabajo o como prestador de servicios a honorarios, primero se tendrán por incorporadas las normas del presente reglamento a sus respectivos contratos y supletoriamente en todo aquello no regulado o incompatible con el presente manual de procedimientos se aplicará el procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley 21.643, Decreto Supremo N° 21 de fecha 28 de mayo del 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Resguardando el derecho a impugnar la decisión de los actos administrativos que surjan del procedimiento disciplinario interno que podrán proponer el sobreseimiento o sanciones tales como la desvinculación o término anticipado de contrato, los afectados podrán recurrir a los tribunales ordinarios de justicia.





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

### **ARTÍCULO 13° SANCIONES A LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS.**

En caso de darse por acreditada alguna conducta de 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.

Cabe hacer presente que las conductas de acoso sexual, discriminación arbitraria y acoso laboral son causal de destitución dispuesto así por el Art. 123 letra c) que remite al Art. 82 letra l) y m) del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, el fiscal podrá proponer, que el funcionario o funcionaria se encuentre eximido total o parcialmente de cumplir el plazo de 5 años de inhabilidad para ejercer cargos públicos, establecido en el artículo 10 letra e) del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales correspondiendo a Alcalde/sa resolver y sancionar en definitiva.

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 tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama.

### **ARTICULO 14° SANCIONES A PRESTADOR (A) SERVICIO Y TRABAJADOR/A REGIDA POR CÓDIGO DEL TRABAJO**

**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; o una carta de amonestación la que para aquellos contratos regidos bajo el Código del Trabajo deberá ir con copia a la Dirección del Trabajo; en el caso de alumno/a en práctica, la cancelación de su práctica, con un informe negativo 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 ecuaníme severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran en los hechos y al debido proceso en la investigación.

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

### **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





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

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° VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Con ocasión de una denuncia en contra de un usuario/a o proveedor/a o cualquier persona externa del municipio, 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 de manera verbal y/o escrita, quien deberá tomar las medidas necesarias para resguardar la integridad física y mental del afectado/a. A la vez informar a su contraparte técnica en el caso de pertenecer a programas extrapresupuestario de la situación acontecida en su lugar de trabajo.

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.

#### **ARTÍCULO 17-BIS. PROCEDIMIENTO-MEDIDAS DE RESGUARDO VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Si el funcionario/a, prestador/a de servicios y /o trabajador/a sufre violencia de un tercero, debe ser orientado a que reciba atención médica y/o psicológica mediante su organismo prestador de enfermedades profesionales (Mutual de seguridad, ACHS, ISL).

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.

#### **ARTICULO 17-TER. SANCIONES VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

En caso que el usuario/a causante de la agresión física, verbal y psicológica sea parte de un programa proveniente de recursos extrapresupuestario, se deberá aplicar las orientaciones establecidas en el programa respectivo, como cambio de profesional y/o técnico que lo atiende o cualquier otra medida de sanción establecida en los respectivos convenios.

Si bien como municipio no está facultado para sancionar a un tercero ajeno a la relación a la laboral, sin embargo, se tomarán medidas correctivas no solo con la víctima del hecho, sino también con los demás funcionarios/as, trabajador/a y prestadores de servicios, debiendo ser evaluadas aquellas medidas dirigidas a





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

evitar la repetición del hecho en futuro, en atención al deber de prevención y ejercer acciones concretas con el objeto de mitigar el daño producido.

#### **ARTÍCULO 18° MEDIDAS CORRECTIVAS**

Son aquellas medidas que se implementaran para evitar la repetición de las conductas investigadas y tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia del trabajo del municipio.

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.





REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA  
ADMINISTRACIÓN

## ARTÍCULO 21° PERSPECTIVA 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, perspectiva 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 la perspectiva de género y fomentar de manera explícita y permanente la adhesión institucional a este principio.

## ARTÍCULO 22° 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 23° VIGENCIA

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

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.

**ANÓTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.**



*[Handwritten signature]*  
GENOVEVA REUCA NECULMAN  
SECRETARIA MUNICIPAL (s)



*[Handwritten signature]*  
JUAN PAILLAFIL CALFULÉN  
ALCALDE

KSP/MDC/MPV/MGA/JPA/mdc/vst

**Distribución:**

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