

D.A. EXENTO N° 2.669.-

SAN BERNARDO, 18 de Abril de 2024.-

VISTOS:

- El Oficio Interno N° 425, de fecha 17 de Abril de 2024, de la Dirección de Administración y Finanzas;
- El Oficio Interno N° 458, de fecha 16 de Abril de 2024, de la Dirección de Asesoría Jurídica;
- El Oficio Interno N° 420, de fecha 15 de Abril de 2024, de la Dirección de Administración y Finanzas;
- El Oficio Interno N° 380, de fecha 08 de Abril de 2024, de la Dirección de Asesoría Jurídica;
- La Providencia de la Alcaldía; y
- Las facultades que me confieren la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores,

DECRETO:

1°.- **APRUÉBASE** en todas y cada una de sus partes, el documento denominado **“MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, MALTRATO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO”**, cuyo documento adjunto pasa a formar parte integrante del presente Decreto Alcaldicio Exento.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Firmado: Christopher White Bahamondes, Alcalde. Nelson Eduardo Órdenes Rojas, Secretario Municipal. Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento y fines pertinentes.



NELSON EDUARDO ÓRdenes ROJAS
SECRETARIO MUNICIPAL

NOR/rvd.-

Distribución: Todas las Direcciones, Oficina de Partes, ARCHIVO/

IDDOC 653136

MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, MALTRATO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO
ABRIL 2024



INDICE

Integrantes de Comité.....	2
1. Presentación.....	3
2. Objetivos.....	3
3. Disposiciones Legales.....	4
4. Declaración de principios.....	8
5. Principios que guían el protocolo de acción.....	8
6. Marco Conceptual.....	10
7. Actores responsables y Etapas del proceso.....	16
8. De la denuncia.....	18
9. Sanciones.....	19
10. Medidas Precautorias.....	19
11. Sobre Falsa denuncia.....	20
12. Inhabilidades.....	20
13. Recursos.....	20
14. Modificación del Manual.....	21
15. Diagrama de flujo.....	21
16. Anexos.....	23
17. Disposiciones Transitorias.....	27
18. Modificaciones.....	27



El presente documento, en su versión actual, fue elaborado por el Comité Mixto, cuyos integrantes son:

Jaime Martínez Gutiérrez	(Jefe Departamento Recursos Humanos)
María de la Luz Sandoval Casal	(Psicóloga RRHH)
Pamela Manríquez	(Gabinete)
María Luisa Villanueva Núñez	(Representante Comité Paritario)
Ariel Contreras Iribarra	(Representante Comité Paritario)
Karen Jil Díaz	(Representante Dirección Jurídica)
Jorge Pacheco Martínez	(Administración Municipal)
Andrea Orellana Peña	(Encargada de Oficina de la Mujer)
Natalia González Santander	(Representante Asociación de Funcionarios)
Sara Olivares Tapia	(Representante Asociación de Funcionarios)

San Bernardo; Abril de 2024



1. PRESENTACIÓN

El presente documento considera un Protocolo de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo; acorde a los tiempos, y con la finalidad de proteger a nuestros funcionarios. Este manual considera en su elaboración las normas de garantía dictadas por nuestro ordenamiento jurídico, la que tiene como objetivo generar mejores políticas y prácticas de convivencia laboral. En este sentido la Ilustre Municipalidad de San Bernardo se define como una municipalidad desarrolla su actividad administrativa con estricta sujeción al derecho, partiendo desde su carta magna hasta las normas específicas que determinan la no discriminación y los actos arbitrarios propios relacionados con el acoso circunscrito dentro de la esfera laboral, y además, de nuestro enfoque en el marco de principios valóricos que cruza todos los ámbitos de la gestión institucional y que el presente documento pretende resguardar.

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

El procedimiento que se presentará será aplicable a todas las personas que trabajan en la Ilustre Municipalidad de San Bernardo, y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario o funcionaria, quien esté contratado bajo el Código del Trabajo, y prestador de servicios a honorarios, se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y castigue la figura de violencia en el trabajo, maltrato, acoso laboral y sexual.

El presente instrumento no tiene tan solo como finalidad la sanción de las conductas que se han referido, sino también la prevención. Para ello se deberán desarrollar actividades de difusión del presente instrumento, sensibilización relativas a las conductas aquí tratadas con miras a su comprensión y prevención; así como actividades de formación y monitoreo.

2. OBJETIVOS

Establecer un procedimiento mediante el cual la Ilustre Municipalidad de San Bernardo enfrente situaciones de violencia en el trabajo, maltrato laboral, acoso laboral y sexual, constituyéndose a su vez, en un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato al interior de la institución.

Disponer de instrumentos y mecanismos eficientes que permitan identificar situaciones de riesgo en que los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad se encuentren expuestos, informando el debido proceso para realizar denuncias en forma oportuna y apropiada, resguardando la confidencialidad.

Comprometer el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre los/las individuos y ambientes laborales sanos. Para ello deberá desplegar actividades de difusión, sensibilización, formación y monitoreo conforme a los principios de este instrumento.

Dar cumplimiento y observancia a los principios que guían el presente manual.



3. DISPOSICIONES LEGALES

La Ilustre Municipalidad de San Bernardo orienta el presente manual de acuerdo con la normativa vigente en nuestro ordenamiento jurídico, procurando su actualización con apego a la Ley N°21.643 (Ley Karin). Así, podemos señalar como disposiciones legales relevantes para la materia, entre otras, las siguientes:

- La Constitución Política de la República de Chile, la que establece que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos (art. 1°), que la soberanía reconoce como limitación el respecto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana (art. 5°), y que asegura el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica e la persona, la igualdad ante la ley, la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos y el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (art. 19 N°1, 2, 3 y 4).
- El Código del Trabajo, que establece en su artículo segundo la función social que cumple el trabajo, junto con establecer que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, y define lo que debe entenderse por acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, establece protección contra la discriminación arbitraria, entre otros aspectos¹.

¹ Artículo 2 del Código del Trabajo: "Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral,



- La Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que establece que los Órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, y dispone qué aspectos debe contener dicho instrumento².

entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, u origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación

² Artículo 14 de la Ley N°18.575 "Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan.

El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.

d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.



- La Ley N°18.834, sobre el Estatuto Administrativo, que instruye el principio de Probidad Administrativa, que implica la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de violencia, maltrato y acoso representan una infracción a este principio.

- La Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que establece que el funcionario está afecto a la prohibición de atentar contra la dignidad de los demás funcionarios, así como de realizar actos calificados como acoso laboral (artículo 82 m) y l)); que los funcionarios tendrán derecho a ser defendidos y a que la municipalidad persiga la responsabilidad civil y criminal de quienes atenten contra su vida o su integridad corporal (art. 88). También establece que si el sumario fuera por las conductas a las que refiere el artículo 82 letras m) y l), debe designarse preferentemente fiscal a un/a funcionario/a con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales (artículo 127), así como que en aquellos casos, el fiscal deberá adoptar medidas de resguardo para las personas involucradas (artículo 133)³.

Con todo, los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social."

³ Artículo 82 de la Ley N°18.883, el que refiere que "El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y

m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo

Artículo 88 de la Ley N°18.883, el que refiere que "Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la municipalidad a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

La denuncia será hecha ante el respectivo tribunal por el alcalde de la municipalidad, tanto si el afectado es él, como si lo fuere cualquier funcionario. En este último caso se requerirá siempre una solicitud escrita del afectado.

Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, 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 Ley N° 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación (Ley Zamudio), que establece la definición de discriminación arbitraria⁴.
- La Ley N°21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, que establece el derecho a la identidad de género.

Artículo 118 de la Ley N°18.883, el que establece que “El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”

Artículo 127 de la Ley N°18.883, el que indica que “El sumario administrativo se ordenará por el alcalde mediante decreto, en el cual designará al fiscal que estará a cargo del mismo.

En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, 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 notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado”.

Artículo 133 de la Ley N°18.883, el que refiere que “El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.

En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado”.

⁴ Artículo 2 de la Ley N°20.609: “Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, “se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.



- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

4. DECLARACION DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL

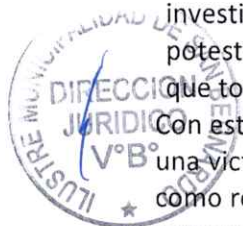
La Municipalidad de San Bernardo adhiere a un modelo de gestión con enfoque a los derechos humanos, lo que significa pensar en la política pública desde la necesidad de proteger la vulneración de los derechos de las personas. Así mismo, consiente que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en el servicio social como el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de maltrato, violencia y acoso perjudican a los/as trabajadores/as y servidoras directamente afectados/as, repercutiendo igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución. En tal sentido, la Municipalidad de San Bernardo se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, donde se respete su intimidad y su integridad física y moral sin distinción de género, edad, origen étnico, religión, orientación sexual u otros.
- Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- La Municipalidad de San Bernardo, se compromete a asegurar el bienestar físico y mental de todos/as los/as funcionarios/as asociados a conductas de acoso o menoscabo de la dignidad de las personas, a través de una cultura del autocuidado, con el fin de mejorar la calidad de las relaciones laborales y del buen trato dentro de los espacios de trabajo. Los/as trabajadores y trabajadoras que se consideren afectados por conductas de violencia, maltrato o acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una queja.
- Con el objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso la Ilustre Municipalidad de San Bernardo se compromete a dar acompañamiento durante el proceso.

5. PRINCIPIOS QUE GUIAN PROTOCOLO DE ACCIÓN

5.1. Confidencialidad: El presente proceso, exige de parte de todos los actores intervinientes, entre estos, denunciante, denunciado/a, testigos, funcionario/a receptor/a de la denuncia, fiscales e investigadores/as de los procesos disciplinarios que se instruyan, y autoridades que ejerzan la potestad sancionadora, el deber de guardar prudencia y discreción respecto a la información de la que toman conocimiento.

Con esto se busca, entre otras cosas, otorgar a las víctimas garantías de privacidad y reserva, evitando una victimización secundaria, causado por la filtración indebida de información privada y sensible, así como resguardar la dignidad de quien fuere el/la persona denunciada sin que exista aún atribución de responsabilidad acreditada y efectiva sobre la misma. En razón de lo expuesto, se prohíbe divulgar o



hacer cualquier tipo de referencia sobre la información que se recepcione, salvo que corresponda a una instancia de comunicación propia del proceso.

Por su lado, se debe atender, que el literal h, del artículo 58, del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece como obligación funcionaria, la de “guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales”, así como también establece el artículo 82 letra l) de la misma norma, en cuanto se puede considerar un acto atentatorio de la dignidad de otros funcionarios. Por ello es que toda contravención a este principio, es susceptible de ser sancionada con una medida disciplinaria.

5.2. Celeridad: La naturaleza de los hechos denunciados hace necesario e imperioso que se trabaje con la mayor celeridad y premura posible, evitando la dilación innecesaria de los procesos, debiendo tomar las medidas necesarias para su pronta conclusión.

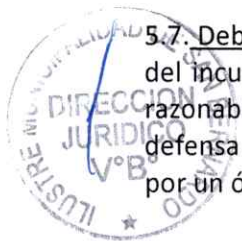
5.3. Imparcialidad y Objetividad: Los procedimientos deben desarrollarse con estricto apego al ordenamiento jurídico, lo que implica la aplicación de sanciones acordes con la gravedad de la falta cometida y las circunstancias modificatorias de responsabilidad administrativa que arroje el mérito de los antecedentes, la emisión de decisiones justas sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, desprovistas de todo tipo de discriminación, ya sea fundada en género, religión, orientación sexual, origen étnico, características físicas, situación de discapacidad u otras de similar naturaleza, debiéndose investigar con igual celo aquello que inculpe o exculpe a la persona denunciada; y abstenerse de intervenir cuando exista cualquier circunstancia que impida proceder con rectitud.

5.4. Colaboración: Es deber de cada funcionario o funcionaria que se desempeñe en la Ilustre Municipalidad, colaborar con el esclarecimiento de los hechos que se investigan cuando manejen antecedentes e información seria y fidedigna. En tal sentido, el artículo 133 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales establece que el fiscal tendrá amplias facultades para investigar “y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite”.

5.5. Responsabilidad: Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros de características similares, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

5.6. Idoneidad: La persona que esté a cargo de la investigación deberá contar con las habilidades y capacidades, que le permitan hacer un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable, debiendo cumplir con un perfil compatible con la Ley N°21.643 (Ley Karin).

5.7. Debido proceso: Toda medida disciplinaria justa exige un proceso legal que garantice la defensa del inculpado. El debido proceso asegura que la autoridad juzgue con imparcialidad, objetividad y razonabilidad, adoptando una decisión bien fundamentada. Este proceso legal protege el derecho a defensa del inculpado. Esto incluye ser escuchado, conocer las pruebas en su contra y ser juzgado por un órgano imparcial.



5.8. Probidad Administrativa: Implica observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

5.9. Respeto a la Dignidad Personal: Es la obligación de respetar la dignidad humana, los derechos y libertades fundamentales. Por ello, debe evitarse la victimización secundaria, que genera que la persona afectada reviva la situación traumática. Impedir, por tanto, acciones innecesarias para el procedimiento, como lo son, por ejemplo, las múltiples derivaciones, la exposición pública por cualquier vía inclusive medios de comunicación, entre otros, lo que resulta de suma importancia.

5.10. Perspectiva de género: La perspectiva de género es un enfoque que busca identificar y eliminar las desigualdades y discriminaciones que se producen en los procedimientos administrativos por razón de género. El objetivo de incorporar la perspectiva de género en los sumarios administrativos es garantizar que las personas tengan un acceso a la justicia por igual, que se tomen en cuenta las necesidades específicas de éstas en casos vinculados con cualquier tipo de violencia. Para ello resulta fundamental generar instancias de capacitación sobre perspectiva de género y violencias.

6. MARCO CONCEPTUAL

En el siguiente apartado se definirán los conceptos que, de acuerdo a la normativa vigente, forman parte del presente documento, garantizando que ante cualquier situación descrita en el presente protocolo, se respetará la dignidad de las personas, eliminando todo trato discriminatorio, irrespetuoso o prepotente, priorizando el respeto mutuo, promoviendo ambientes laborales sanos

6.1 Conductas que atentan contra la dignidad de las personas

La Constitución establece en su artículo 1° el principio de la dignidad de las personas, que consiste en que el individuo es siempre un fin en sí mismo, ello se entronca con el principio de servicialidad del Estado que enuncia que el Estado está al servicio de las personas. Por otra parte, asegura a todas las personas: “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.

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

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas con la violencia laboral. La violencia laboral, también llamada violencia en el puesto de trabajo, abarca una amplia gama de comportamientos que atentan contra la dignidad de las personas. Entre las mismas podemos reconocer el mobbing, acoso psicológico, maltrato, discriminación, acoso sexual, acoso laboral, violencia de género, entre otros nombres que recibe este fenómeno.

Adicionalmente, la violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa, que definimos previamente.

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



- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas y un/a o varios/as victimario/s.
- Pueden darse dentro de la institución o fuera de ésta, por ejemplo, entre trabajadores internos y externos, o entre trabajadores internos y usuarios.
- Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

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

Vertical descendente: desde la jefatura hacia un subordinado/a.

Vertical ascendente: desde los subordinados/as hacia la jefatura.

Horizontal: entre pares, o grupos de pares confabulados para hostigar.

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

La violencia laboral debe abordarse adicionalmente desde un enfoque de género y la violencia contra mujeres y/o disidencias.

¿Qué no es violencia laboral?

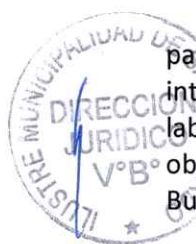
Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, se deben distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de violencia laboral,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

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

6.2 Maltrato laboral

Entendemos por maltrato laboral:

“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica” (definición entregada en “Instructivo Presidencial N° 2, Código de Buenas Prácticas Laborales”, Servicio Civil, año 2006).



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

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

Qué no es Maltrato Laboral

- Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo.
- Conflictos menores.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación de los jefes directos por errores reiterados o jornada de trabajo extensos.
- Críticas aisladas referidas con el rol o las funciones en el trabajo

6.3 Acoso Laboral

El Código del Trabajo refiere que cuando hablamos de acoso laboral debemos entenderlo como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Definición sociológica:

“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su trabajo o degradando el Clima Laboral “(Marie-France Hirigoyen).

Características del acoso laboral

El acoso laboral se distingue porque:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores.
- La acción es silenciosa, busca pasar inadvertida.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

Ejemplos de Acoso Laboral



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

Dentro del primer tipo, tenemos a modo de ejemplo:

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

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

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

No se considera Acoso Laboral

- Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia de las tensiones en el trabajo o que se realizan de manera puntual.
- Diferencias de opinión.
- Críticas puntuales, sólo en el ámbito laboral.
- Asignar tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.
- Modificar responsabilidades con aviso previo.
- Condiciones laborales precarias producto de la infraestructura deficiente.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Anotaciones de démerito del jefe directo.
- Jornada de trabajo extenso de manera ocasional.
- Cambio de labores con aviso por escrito previo, producto de la



necesidad de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo o por fuerza mayor.

6.4 Acoso Sexual

El Código del Trabajo define el acoso sexual como “el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

El Acoso sexual, es una conducta ilícita de carácter sexual que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador/a afectado/a, tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos los derechos derivados de la dignidad humana y que otra persona lesiona, por cualquier medio y que se traducen en carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Es una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento intolerable, que atenta contra los derechos fundamentales de una persona.

Se puede diferenciar el acoso sexual del acoso laboral, aun cuando el primero es un subconjunto del segundo. Se produce un acoso sexual cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por las personas afectada y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Por su parte la Dirección del Trabajo ha establecido un dictamen 11/33/036 del 21.03.05 que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamiento o contacto físicos, sino que incluirá cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

Características del Acoso Sexual

- Consiste en la ejecución de una conducta indebida.
- Realizado por una persona, sobre otra persona, independiente de su orientación sexual o identidad de género.
- Sin consentimiento: la falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual.
- Por cualquier medio: incluye cualquier acción del acosador/a sobre la víctima, no sólo acercamientos o contactos físicos.
- Debe consistir en un requerimiento o conducta de carácter sexual.
- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: el rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el/la acosador/a para tomar decisiones que afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo, etc.

Tipos y ejemplos de acoso sexual

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

Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta abuso sexual e intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Estos últimos son



considerados un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.

- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo o con ocasión de la realización de actividades, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.

- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.

- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual puede o no buscar iniciar relaciones sexuales, y es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto físico o vestimenta, etcétera.

- Envío de mail o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.

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

No se considera Acoso Sexual

- Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia de la voluntad de ambas partes o que sea producto de la casualidad sin premeditación.

- Contactos físicos circunstanciales derivados del trabajo desarrollado o producidos por espacios restringidos.

6.5 Violencia en el Trabajo

El Código del Trabajo define la violencia en el trabajo como la que es ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Según la OIT, se define la violencia laboral como “Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”.

En tal sentido, la Ilustre Municipalidad de San Bernardo es responsable de proteger a sus funcionarios, prevenir en lo posible cualquier agresión y perseguir según corresponda a quien ejecute actos de violencia en el trabajo, mediante medidas que permitan erradicar o disminuir su ocurrencia, y realizando actividades educativas para su prevención.



7. ACTORES RESPONSABLES Y ETAPAS DEL PROCESO

7.1. Víctima y persona afectada: Definida como la persona sobre la cual es ejercida la/s conducta/s y/o actitud violenta, acosadora y/o de maltrato o que resulta perjudicada por las conductas del denunciado.

7.2. Denunciado/a: Se define como la persona que presentaría eventuales actitudes y/o comportamientos hostigadores y/o humillantes, hacia una persona o un grupo de ellos de la institución. Esta persona, puede ser parte o no de la institución.

7.3. Denunciante: persona que presenta la denuncia a la institución; puede ser el/la víctima de violencia/acoso/maltrato o bien otra persona que tome conocimiento de esta (con o sin la aprobación del/la víctima) y cuente con antecedentes relevantes de lo ocurrido.

7.4. Receptor de denuncias: Será preferentemente el/la Psicólogo/a de RRHH quien brindará la primera acogida a la víctima o terceros que realicen la denuncia. Esta podrá ser escrita o verbal. En este último caso, quien reciba la denuncia deberá levantar un acta, la que deberá ser firmada por la persona denunciante. Ante la ausencia de la misma, podrá recibirla otro miembro del Comité de Acoso, así como las personas que la ley contempla como habilitadas para recibir denuncias.

En una primera instancia, se acogerá y contendrá cuando un/a trabajador/a se acerque a plantear alguna situación laboral que le esté afectando negativamente y se pedirá la entrega de información del caso.

Se realizará una asesoría diagnóstica, esta etapa considera una orientación sobre los indicadores y hechos que permiten discriminar entre las situaciones de acoso laboral y/o sexual, maltrato o mal clima laboral.

Posteriormente, se entregará una detallada y correcta información sobre el procedimiento, los cursos de acción, y la debida orientación que le permita al denunciante tomar la decisión de formalizar o no la denuncia, valorando los antecedentes que posee y la situación que le afecta.

A partir de lo antedicho, en una o más entrevistas, se caracterizará la situación y se determinarán las acciones a realizar:

- Ante situaciones de vulneración de derechos graves, se activarán los plazos para dar inicio al procedimiento (hasta dos días hábiles). En estos casos, se presentará a la alcaldía un informe elaborado por el/la psicóloga/o a cargo, exponiendo la situación para así determinar los pasos a seguir, según proceda.
- Si la situación es de mediana complejidad, se recabarán mayores antecedentes (testigos, entrevistar a las personas involucradas, entre otros) y emitirá un informe; este se presentará al comité de acoso, sexual y/o violencia laboral, quienes remitirán a la alcaldía el caso, según proceda, realizando las sugerencias correspondientes.
- Si la situación se asocia a problemas de clima laboral u otra situación no contemplada en el presente manual, se analizará con el comité el caso y se realizarán sugerencias de las intervenciones pertinentes con RRHH.



7.5. Comité de acoso laboral, sexual, maltrato laboral y de violencia en el trabajo: Se encuentra compuesto por:

- 1 representante del Departamento de Recursos Humanos.
- 1 Psicólogo/a de Desarrollo Organizacional.
- 1 Abogado.
- 1 representante de la Oficina mujer y equidad de género y
- 1 representante de los Funcionarios.

El comité será representativo y contará con la idoneidad requerida por la ley vigente.

Designación

Conjuntamente con la designación de los representantes titulares se designará 2 suplentes en orden de prelación en caso de ausencia del titular o del primer reemplazante.

Los integrantes titulares y reemplazantes del Comité de Acoso realizarán una formación en mediación, derechos humanos y equidad de género. Esta instrucción estará a cargo de la Ilustre Municipalidad de San Bernardo, cuyo acceso está garantizado para los integrantes del Comité.

La formación en mediación debe realizarse en un plazo máximo de 60 días desde la designación como parte del Comité de Acoso.

Las situaciones no previstas por el presente manual serán analizadas individualmente por el comité.

Ante la ausencia de uno o más de los miembros de este Comité, estos serán subrogados por quienes hayan sido determinados en tal calidad al designarse los titulares. Así las cosas, al momento de decretar a los miembros titulares del Comité de Acoso, deberán decretarse junto con los mismos la identidad de las personas o posiciones que los reemplazarán en caso de inhabilidad o cualquier otro motivo que genere su ausencia. La determinación de los primeros cuatro será por definición a realizar por la institución de conformidad a sus funciones y por los perfiles técnicos de idoneidad, mientras que el representante de los funcionarios deberá ser elegido por determinación de la asociación de funcionarios, y en caso de existir más de una, la que sea más representativa en relación a su cantidad de asociados.

Las funciones del Comité de Acoso serán las siguientes:

Cualquier intervención que deba realizarse por parte de uno o más miembros del Comité de Acoso deberá ser ejecutada respetando el principio de confidencialidad. A su vez, los miembros del Comité podrán proporcionar antecedentes a la persona que realice la recepción de la denuncia para que aquella pueda realizar de manera debida la primera acogida y calificación de la situación para su mejor abordaje, y de dicha forma que se deba indagar de la manera más eficaz y breve la situación denunciada, hablar con denunciante(s) y denunciado(s) para revisar la factibilidad de llegar a instancias colaborativas, y de ser posible, lograr la mediación entre ambas partes.

El llamado a mediación se deberá efectuar en la cantidad de sesiones que sean necesarias dentro de un periodo acotado de tiempo, y de existir conciliación se levantará un Acta suscrito por denunciante y denunciado y se informará al Comité dando por terminado el proceso de mediación, archivándose la denuncia. Dicha mediación deberá ser realizada por un miembro del mismo Comité de Acoso.



El Comité de Acoso será el encargado de hacer el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

En aquellos casos que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o persista, el Comité de Acoso, deberá remitir la queja fundada al Alcalde para que instruya respectiva Investigación interna, investigación sumaria o Sumario Administrativo.

El Comité de Acoso deberá realizar un informe anual de los resultados de su gestión, debiendo llevar un registro de las denuncias realizadas de forma tal que se cumpla con el deber de confidencialidad.

Los acuerdos al interior del Comité de Acoso son determinados por mayoría simple, y cada integrante tiene derecho a un voto.

7.6. Alcalde: El alcalde con todos los antecedentes, determina la procedencia de instruir una investigación sumaria o sumario administrativo.

7.7. Instructor: una vez iniciado el procedimiento, este debe ser realizado por personal competente y siguiendo las directrices establecidas por la ley.

7.8. Plazos: Los plazos son de carácter discontinuo, considerándose días hábiles de lunes a viernes exceptuando los días festivos o fin de semana. Si algún plazo se inicia o se cumple un día inhábil, este se computará a partir del día hábil inmediatamente siguiente.

Departamento de Recursos Humanos: implementará las medidas necesarias para restaurar el clima laboral en el área afectada y administrará la información general de las denuncias.

8. DE LA DENUNCIA

8.1. Investigación de la denuncia

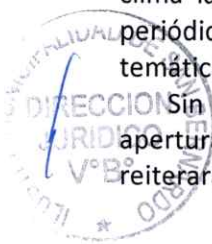
En los casos en que la denuncia sea presentada, el Alcalde deberá, dentro de los cinco días hábiles siguientes, instruir mediante resolución la apertura de un procedimiento disciplinario (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo o Investigación Interna).

Este tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el área de gestión de personas en conjunto con la jefatura correspondiente deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales al clima laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, si no se procede en el plazo determinado (5 días) a instruir la apertura de un procedimiento disciplinario, se convocará nuevamente al Comité de Acoso y se reiterará al alcalde la necesidad que se instruya el procedimiento disciplinario.



8.2. Lugar de la denuncia

La denuncia deberá ser presentada en la oficina de la/el Psicólogo/a de RRHH, o de quien la acoja en su ausencia. Si el relato es recibido por un tercero, éste deberá referir a la instancia señalada. El/la profesional que reciba la denuncia deberá guardar los principios de confidencialidad y ética correspondiente.

8.3. Formalización de la Denuncia

Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a trabajador/a y que puede corresponder a una situación de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual, o maltrato laboral.

Requisitos de la denuncia:

Deberá formularse por escrito o en forma verbal y ser firmada por el, la o los denunciante(s) (Anexo n°1: Formulario de Denuncia).

La denuncia deberá y debe cumplir los siguientes requisitos:

- a. Identificación del o los denunciante(s).
- b. Narración de los hechos: en cuanto sea posible un relato cronológico que describa las acciones que se denuncian.
- c. Identificación de quien o quienes cometieron los hechos denunciados (victimario/s o víctima/s) y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.
- d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

El/la afectado/a o denunciante, podrá reclamar ante la Contraloría General de la República la falta de instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario cuando el Comité lo haya recomendado, o la inactividad en la interposición de la sanción correspondiente por parte del alcalde al victimario/a (art. 156 de la ley 18.883).

9. SANCIONES

Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o maltrato laboral serán sancionadas en conformidad con lo dispuesto en el artículo 120 de la Ley N°18.883, y las demás que puedan establecerse por ley.

10. MEDIDAS PRECAUTORIAS

En el caso que la denuncia presentada de inicio a una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, durante su instrucción de estimarlo necesario, el/la fiscal podrá aplicar a la persona inculpada/o, entre otras, alguna de las medidas preventivas, establecidas del Estatuto Administrativo



para Funcionario Municipal, a saber, y entre otros: la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

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

-Si el maltrato o acoso ha generado daños físicos o psicológicos en la salud de la víctima, es necesario notificar al organismo administrador del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744 correspondiente, para solicitar una "evaluación de daño" o "posible enfermedad profesional", la cual, también debiese pronunciarse acerca de si este daño se debe o no a experiencias vividas en el lugar de trabajo.

- Ante casos de acoso, el entorno laboral de la víctima y el/la victimario/a también se resiente fuertemente, por lo que se hace imprescindible diseñar e implementar acciones de mejoramiento del clima laboral.

El Instructor/a podrá además adoptar las medidas cautelares respecto del presunto victimario establecidas en el artículo 134 de la Ley N°18.883.

11. SOBRE UNA FALSA DENUNCIA

Si el Instructor advierte que la denuncia podría eventualmente ser falsa lo señalará en el dictamen fiscal y el Alcalde de oficio o a petición de parte podrá instruir un procedimiento disciplinario.

12. INHABILIDADES

Deberán abstenerse de participar en el proceso de investigación o acogimiento de la denuncia las personas que les afecte alguna de las causales del artículo 133 de la Ley N°18.883 o las del artículo 12 de la Ley N°19.880.

Los integrantes del comité que se consideren comprendidos en las causales anteriores podrán inhabilitarse de manera voluntaria para integrar el Comité de Acoso, mediante la presentación del formulario de inhabilidad. De igual manera, las partes involucradas en la denuncia (víctima, denunciante, victimario/a) pueden formular inhabilidades a los integrantes del comité, siendo presentada tan rápido como se tenga conocimiento del hecho, además de los propios integrantes del Comité.

La parte que interponga la inhabilidad presentará un formulario fundamentando el/los hechos por el cual se incurre en la situación. Se entregará este formulario al receptor/a de denuncias, y deberá informar a la brevedad al Comité de Convivencia Laboral, el cual decidirá si es plausible o no la interposición de la inhabilidad por mayoría simple de votos, exceptuando al interpelado, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde que recibió la información.

13. RECURSOS

Frente a las resoluciones que se dicten en el marco de una investigación sumaria o sumario



administrativo, el agraviado podrá interponer todos los recursos que la Ley N°18.883 sobre el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales establece, así como la Ley N°21.643, Ley N°19.880 y toda otra que resulte aplicable.

14. MODIFICACIONES DEL MANUAL

El Comité Mixto conformado por 2 representantes de las asociaciones de funcionarios, 2 representantes de la institución, 2 representantes de los comités paritarios, 1 representante de la Dirección de Asesoría Jurídica y el Comité de Acoso son los encargados de realizar todo tipo de adecuaciones o modificación al presente manual. No podrán integrar el comité mixto los Directores y Jueces de Policía Local. Sus integrantes tendrán derecho a un voto cada uno, para realizar todas aquellas modificaciones de añadir/sustituir/eliminar algún título o cuerpo del reglamento. Los cambios se aprueban por mayoría simple de los integrantes del Comité Mixto.

La sesión del Comité Mixto se inicia con la participación de la mayoría simple de los integrantes. Se desarrolla una sesión ordinaria 2 veces al año, para analizar los alcances y posibles modificaciones al manual, sin desmedro de sesiones extraordinarias que deban convocarse.

15. DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO



16. ANEXOS

ACTA DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	
Fecha de denuncia:	Hora:
<u>Indique tipo de denuncia:</u>	
Acoso Sexual	
Acoso Laboral	
Maltrato Laboral	
Violencia en el trabajo	
Otra conducta que atente la dignidad de las personas	
<u>Marcar con una X quién realiza la denuncia:</u>	
Victima	
Denunciante	
<u>Datos personales de la Víctima:</u>	
Nombre Completo:	
Rut:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
Cargo que desempeña:	
Fono:	Mail:
<u>Datos personales del denunciante (Solo en caso de que el denunciante no sea la víctima)</u>	
Nombre Completo:	
Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
<u>Datos del denunciado- victimario:</u>	
Nombre completo:	
Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
<u>Respecto a la denuncia: Nivel jerárquico del denunciado frente a la víctima</u>	
Nivel superior	
Igual nivel jerárquico	
Nivel inferior	
¿El/la denunciado/a-victimario/a trabaja directamente con la víctima? SI	
	NO



NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS.

Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la persona denunciada que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de tales acciones:

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

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

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

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



Firma de él/la denunciante

Firma funcionario/a receptor

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA __ / __ / __

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA __ / __ / __

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)
RECEPTOR/A

NOMBRE-FIRMA



ACTA DE INHABILIDAD PARA EL COMITÉ DE ACOSO	
<i>Solo lo completa el Denunciante, Víctima, Integrante del Comité u otro</i>	
Fecha de denuncia de inhabilidad:	Hora:
Nombre Completo de denunciante:	
Fono:	Mail:
Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
<i>Datos del inhabilitado (Completa el/la denunciante o inhabilitación voluntaria)</i>	
Nombre Completo:	
Rut:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
Cargo que desempeña:	
Fono:	Mail:
<i>Fundamento de la denuncia</i>	
El/Los hecho/s que se interpone la inhabilitación:	

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



18. DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

En consideración a que la Ley N°21.643 (Ley Karin) no se encuentra vigente en sus efectos hasta el día 01 de agosto de 2024, durante el tiempo intermedio y hasta el acaecimiento de dicha fecha, sus efectos no serán exigibles para la institución, sin perjuicio que todo el texto del presente manual deberá ser cumplido en su espíritu buscando el máximo cumplimiento de la norma.

19. MODIFICACIONES

Fecha Modificación	Motivo	Realizada por	Firma



