



APRUEBA PROTOCOLO DE
DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O
SEXUAL

EMPEDRADO, 30 de Diciembre 2020

VISTOS:

1.- El Artículo 19° N°1 de la Constitución Política de la República de Chile, que establece el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.

2.- La Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea público o privada.

3.- La Ley 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

4.- La Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación y que tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

5.- La Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que establece en el artículo 82 que el funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: Se considerará como una acción de tipo acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación, y Ley 20.609 m) realizar todo acto calificado como acoso laboral, establecido en el artículo 16, en los términos que dispone el inciso segundo del artículo D.O. 24.07.2012 2° del Código del Trabajo.

CONSIDERANDO:

1.- Que, se hace necesario decretar un protocolo de discriminación, acoso laboral y/o sexual, donde queden establecidas las directrices en dicha materia, así como desarrollar acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación.

DECRETO EXENTO N° 1430

1.- **DECRÉTESE**, que a partir del día 30 de diciembre de 2020 comenzará a regir el protocolo de discriminación, acoso laboral y/o sexual.

2.-**INFÓRMESE**, a todas las Unidades Municipales para que tomen conocimiento de este protocolo.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE



VIVIANA MOLINA CASTILLO
SECRETARIO MUNICIPAL (S)

EEA/JRC/VMC/ccf

DISTRIBUCIÓN:

- 01.- Depto de Personal
- 02.- Alcaldía
- 03.- Oficina de Partes
- 04.- Unidades Municipales



GUILLERMO SEPULVEDA TOLEDO
ALCALDE (S)



Empedrado
Ilustre Municipalidad



PROTOCOLO DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE
EMPEDRADO

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	2
II. PRINCIPIOS ORIENTADORES	3
III. MARCO NORMATIVO	4
IV. MARCO CONCEPTUAL	5
4.1 DISCRIMINACIÓN.....	5
4.2 ACOSO LABORAL.....	6
4.2 ACOSO SEXUAL.....	7
V. ELEMENTOS A CONSIDERAR EN UNA DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	8
5.1 ACTORES Y CONCEPTOS CLAVES.....	8
5.2 CARÁCTER PREVENTIVO DEL PROCEDIMIENTO.....	8
5.3 RESPALDO FORMAL PARA LOS PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA.....	9
5.4 MEDIDAS PRECAUTORIAS.....	9
VI. PROCEDIMIENTO DE UNA DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	10
6.1 FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA.....	10
6.2 CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA.....	10
6.3 INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA.....	11
VII. ANEXOS	13

I. PRESENTACIÓN

El presente protocolo tiene el fin de tratar las denuncias de conductas de discriminación, acoso laboral o sexual, generando las directrices para la actuación de la Institución en dicha materia, el cual será aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con la Municipalidad de Empedrado; planta, contrata, honorarios, código de trabajo o preste servicios externos. Se utilizará en los casos en que cualquier funcionario(a) o trabajador (a) se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una figura de discriminación, acoso laboral y/o sexual, con el propósito de formar condiciones laborales óptimas para el adecuado ejercicio de la función pública.

Es deber de la Municipalidad de Empedrado desarrollar acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo, con el fin de aumentar la productividad, cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía.

En este sentido, se considera importante que todos los funcionarios(as), trabajadores(as) y/o colaboradores puedan acceder a un procedimiento claro, conocido y expedito para realizar las denuncias en los casos en que se vean afectados por comportamientos que puedan ser constitutivos de discriminación o acoso al interior de la institución.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Brindar servicios de calidad a los ciudadanos, requiere necesariamente de funcionarias y funcionarios públicos respetados, reconocidos y cuyos espacios laborales les permitan su desarrollo. Asimismo, los ambientes laborales más saludables, permiten desarrollar el trabajo en forma más eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y mejores servicios a la ciudadanía.

Por esta razón, para prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas, se deberá establecer entre otras acciones, un procedimiento que formalice la instancia en que la Municipalidad declara lo que se debe hacer cuando se enfrentan situaciones del tipo mencionado, constituyendo a su vez, un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y buen trato al interior de los servicios públicos.

El procedimiento debe permitir a todas las personas de la institución identificar conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y también, detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir la ocurrencia de este tipo de situaciones.

En este sentido, el Procedimiento de Denuncia y Sanción de la Discriminación, Acoso Laboral y/o Sexual debe tener como fundamento los siguientes principios:

- a. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- b. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- c. **Probidad administrativa.** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- d. **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.
- e. **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

III. MARCO NORMATIVO

Todo procedimiento debe incorporar la normativa vigente que los rige y los que resulten como fundamento para la instalación de ambientes de trabajo decentes y de irrestricto respeto, considerando al menos los siguientes cuerpos legales:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°, número 1° que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- 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, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación y que tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo funcionario realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).
- Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que establece en el artículo 82 que el funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: Se considerará como una acción de tipo acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación, y Ley 20.609 m) realizar todo acto calificado como acoso laboral, establecido en el artículo 16, en los términos que dispone el inciso segundo del artículo D.O. 24.07.2012 2° del Código del Trabajo.

IV. MARCO CONCEPTUAL

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento 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”. (Código del Trabajo, 2019)

4.1 DISCRIMINACIÓN

En relación con la garantía constitucional de la libertad de trabajo y su protección, el inciso 3° del N°16 del Art. 19 de la Constitución Política establece: "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

La Ley N°20.609, sobre medidas contra la discriminación, en el inciso 1° de su Art. 2° expresa: "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.

4.1.1 Conductas constitutivas de discriminación

- Discriminación por etnia, color o raza.
- Discriminación por género (femenino, masculino, indeterminado).
- Discriminación por la nacionalidad.
- Discriminación por opinión política.
- Discriminación por estado civil.
- Discriminación por sindicación o participar en organizaciones gremiales.
- Discriminación por religión o creencia
- Discriminación por opinión política.
- Discriminación por orientación sexual.
- Discriminación por apariencia personal.
- Discriminación por origen social.
- Discriminación por enfermedad o discapacidad.
- Discriminación por antecedentes económicos.

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

4.2 ACOSO LABORAL

Se entiende por Acoso Laboral 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 (Ley N°20.607, "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral).

4.2.1 Conductas constitutivas de acoso laboral

El Acoso Laboral, se puede caracterizar como de tipo físico o psicológico. El Acoso Laboral de tipo físico, algunas de sus manifestaciones:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas en su contra, con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros o jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o situaciones.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Acoso Laboral de tipo psicológico (daño o atentado contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica de una persona):

- La víctima de acoso va perdiendo gradualmente la fe y la confianza en sí misma, a consecuencia de lo cual se ven afectados diferentes aspectos de su vida. Entra en un tipo de estrés creciente

que va minándola físicamente y que termina haciéndose crónico e inespecífico, dando lugar a multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas, que suelen conducir a la baja laboral, incapacidad temporal o incluso incapacitación permanente.

- La calidad del trabajo y la eficacia del trabajador se ven alteradas a la baja, proporcionando de este modo nuevos argumentos al acosador para seguir justificando su agresión a la víctima e incrementando perversamente la percepción pública de que se trata de un castigo merecido por parte de ésta.
- El trabajador afectado sufre alteraciones emocionales y de personalidad que repercuten en sus esfuerzos de relaciones sociales y familiares, generando problemas de relaciones sociales y de pareja. La proyección de su frustración e indefensión en el núcleo familiar y social cercano.

4.2 ACOSO SEXUAL

Se produce Acoso Sexual cuando una persona (hombre o mujer) realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida (hombre o mujer) y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En relación al acoso sexual, el artículo 82, letra l), de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, dispone que el funcionario municipal estará afecto a la prohibición de «realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios», considerando “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”.

De acuerdo a lo planteado, “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”, siendo contrario a ello, entre otras conductas, el acoso sexual.

4.2.1 Conductas constitutivas de acoso sexual

- Contacto físico no deseado.
- Conducta verbal de naturaleza sexual, como lo son las Insinuaciones, proposiciones y comentarios vejatorios.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual, como por ejemplo: exhibición de fotografías, material gráfico, textos de connotación sexual, silbidos, entre otros.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo, como por ejemplo: comentarios respecto al cuerpo, vestimenta o apariencia.

Cualquier conducta no descrita en los dos puntos mencionados anteriormente, no será considerada como acoso laboral ni sexual.

V. ELEMENTOS A CONSIDERAR EN UNA DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

5.1 ACTORES Y CONCEPTOS CLAVES

- a. **Denuncia:** Relación detallada y escriturada de los hechos que constituyen el acoso laboral y/o sexual, debidamente firmada por quien denuncia.
- b. **Denunciante:** Persona que pone en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos el hecho constitutivo de acoso.
- c. **Denunciado:** Persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillantes, hacia otro funcionario del municipio y que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- d. **Víctima:** Persona respecto de la cual se ejercen las acciones constitutivas de discriminación o acoso, pudiendo ser o no la persona del denunciante.
- e. **Comisión de discriminación, acoso laboral y/o sexual:** Tendrá como objetivo asesorar y sugerir posibles acciones y medidas complementarias que contribuyan a una solución integral del caso planteado.

5.2 CARÁCTER PREVENTIVO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento debe reforzar la gestión preventiva de estas situaciones, explicitando el compromiso de desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales, para ello, es necesario considerar cuatro ejes a implementar:

- a. **Disponer de los instrumentos adecuados** para asistir a las personas que trabajan en la institución, en caso que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realice las denuncias en forma oportuna y apropiada a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento. Para lo cual se deberá contar con instrumentos que ayuden al mejor tratamiento y acompañamiento a los afectados, tales como el Procedimiento de tratamiento, denuncia e investigación, un formato para la denuncia y Protocolos para los receptores de denuncia.
- b. **Entregar conocimientos** sobre cuáles son las distintas manifestaciones de la Violencia Organizacional, cuándo se es víctima de un atentado a la dignidad y qué hacer en caso de estar frente a alguna de estas conductas. A su vez se pretende sensibilizar a la institución en esta temática, para ayudar a construir una cultura de buen trato. Se requiere informar y formar a los distintos actores de la institución, elaborando dispositivos que informen y sensibilicen en cuanto a la prevención, tratamiento, denuncia y sanción.
- c. **Asistir a los afectados** realizando acciones para asistir, informar y acompañar a las personas que se vean afectadas, entre las que se pueden considerar las medidas precautorias (separación física de los involucrados, alternativas de jornada laboral, entre otras), informar sobre las instancias de protección a las personas afectadas, solicitar evaluación y tratamiento de daños y realizar acciones para recomponer clima laboral.
- d. **Investigación y sanción**, considerar el cumplimiento de la normativa vigente (art. 90B Estatuto Administrativo, mediante una investigación de calidad sin menoscabar la dignidad de ninguno de

los involucrados y generando sanciones ejemplificadoras que permitan modelar la conducta de las personas que se desempeñan en la institución.

5.3 RESPALDO FORMAL PARA LOS PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

El procedimiento de denuncia y sanción de la discriminación, acoso laboral y/o sexual, deberá contar con el debido respaldo formal a través del correspondiente acto administrativo, esto es, Resolución Exenta o Decreto según corresponda, que sancione dicho procedimiento, ya que explicita el compromiso de la autoridad en condenar estas conductas y permite que toda la organización conozca qué hacer en caso de enfrentar una conducta del tipo.

5.4 MEDIDAS PRECAUTORIAS

Todo procedimiento debe indicar las medidas precautorias indicadas en el Artículo 136 del Estatuto Administrativo que pueden aplicarse durante el proceso de denuncia e investigación, explicitando que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados, entre éstas, por ejemplo, la separación física de espacios.

Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 del Estatuto Administrativo tendrán los siguientes derechos:

- a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias, tales como suspensión del empleo o de destitución desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización y por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- c. No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, registrará su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

VI. PROCEDIMIENTO DE UNA DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

El procedimiento de denuncia ante un acto de discriminación, acoso laboral y/o sexual estará compuesto por la etapa de formalización de la denuncia, canalización de la denuncia e investigación de la denuncia, las que quedarán esquematizadas en el Diagrama de Flujo establecido por el Municipio (**Anexo 1**).

6.1 FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

La Denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un(a) funcionario(a) y que puede corresponder a una situación de Discriminación, Acoso Laboral y/o Sexual. En este sentido, para dar a conocer su situación, la persona víctima de acoso debe acercarse a la Encargada de Personal de la Municipalidad de Empedrado, quien la orientará en el proceso y le brindará información acerca de los pasos a seguir, además de asegurar una acogida adecuada que ayude a la posible víctima a identificar su situación, resistir el escenario vivido y a generar las evidencias que, posteriormente, permitan formalizar una denuncia.

Para formalizar la denuncia el(la) denunciante deberá estipular en el Formulario de Denuncias (**Anexo 2**), los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada y firmar el referido formulario, el cual será entregado en un sobre cerrado a la persona encargada del Personal Municipal.

En este sentido, la denuncia puede ser interpuesta:

- Directamente por la persona afectada, es decir, el(la) Acosado(a).
- Por la Asociación de Funcionarios Municipales.
- Indirectamente, por un tercero, a petición expresa de la persona afectada o por iniciativa propia.

Es importante destacar que, para que una denuncia sea efectiva, debe cumplir con las siguientes condiciones:

- Deberá formularse por escrito y ser firmada por el(la) denunciante (**Anexo 2**).
- La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:
 - a. Identificación y domicilio del (la) denunciante.
 - b. Narración circunstanciada de los hechos describiendo de manera detallada y cronológica las acciones que se denuncian.
 - c. Identificación de quién(es) comete(n) los hechos denunciados y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estas situaciones.
 - d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que sirvan de evidencia, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos que permitan dimensionar el impacto del evento para la persona afectada.

6.2 CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

Al recibir la denuncia, el Encargado (a) de Personal, deberá registrar la recepción y entregar copia del registro al denunciante (**Anexo 3**).

Es importante destacar que no es función del Encargado(a) de Personal decidir si debe presentarse o no una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad, sino que debe acoger cualquier acusación que se realice y atenerse al proceso.

El (la) Encargado (a) de Personal entregará personalmente la denuncia y los antecedentes a la Comisión de Discriminación, Acoso Laboral y/o Sexual durante el mismo día o al día hábil siguiente.

La Comisión de Acoso Laboral/Sexual estará conformada por:

- El Encargado(a) de Personal.
- Un(a) Representante de la Asociación de Funcionarios Municipales.
- El(la) Asesor(a) Jurídico.

Si la víctima de acoso, voluntariamente opta por que se entregue una copia de la denuncia a su jefatura para que tome conocimiento de la situación vivida, deberá manifestarlo a través de un consentimiento escrito en el mismo formulario.

Es importante destacar que cada uno de los integrantes de la Comisión de Discriminación, Acoso laboral y/o sexual, deberá firmar un **compromiso de confidencialidad (Anexo 4)**, con la finalidad de proteger la privacidad de la información presentada. En caso que uno de los miembros divulgue información reservada o de alguna forma rompa el principio de confidencialidad, podrá ser sometido a sanciones o medidas disciplinarias.

Además, los miembros de dicha comisión deberán **declararse inhabilitados (Anexo 5)** de participar del proceso al darse cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Presentar calidad de Denunciante o Denunciado(a).
- Presentar relación jerárquica directa con denunciante o denunciado(a).
- Presentar relación de parentesco con denunciante o denunciado(a).
- Presentar cualquier otro motivo que los demás miembros de la comisión consideren justificado para declarar su inhabilidad, lo cual documentado por escrito.

En este sentido, si uno o más integrantes de la Comisión se declaran inhabilitados para un proceso, el reemplazo de éstos será determinado de la siguiente forma:

- El Encargado (a) de Personal, definirá quien lo reemplazará.
- El Representante de Asociación de Funcionarios Municipales, definido por la Asociación.
- El Asesor Jurídico sería reemplazado por el Control Interno.

6.3 INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

Cuando el Encargado (a) de Personal, presenta la denuncia a la Comisión de Discriminación, Acoso laboral y/o sexual, ésta tendrá un plazo de 5 días hábiles para revisar los antecedentes presentados y realizar las investigaciones pertinentes con la finalidad de esclarecer los hechos y determinar si existe o no culpabilidad en el(la) acusado(a).

La investigación de los hechos denunciados deberá efectuarse de manera expedita y con la mayor discreción posible, de manera que se asegure la eficacia de las diligencias indicadas.

Quienes comparezcan ante la Comisión de Discriminación, Acoso laboral y/o sexual deberán firmar un **compromiso de confidencialidad. (Anexo 6)**

Cada vez que se reúna la Comisión de acoso laboral y sexual, ésta deberá firmar un acta, indicando los acuerdos que se tomaron en cada sesión. En este sentido, el Encargado (a) de Personal, deberá preocuparse de que todos los antecedentes recopilados, así como los informes que resulten del proceso sean resguardados con la finalidad de asegurar la confidencialidad a lo largo de todo el proceso.

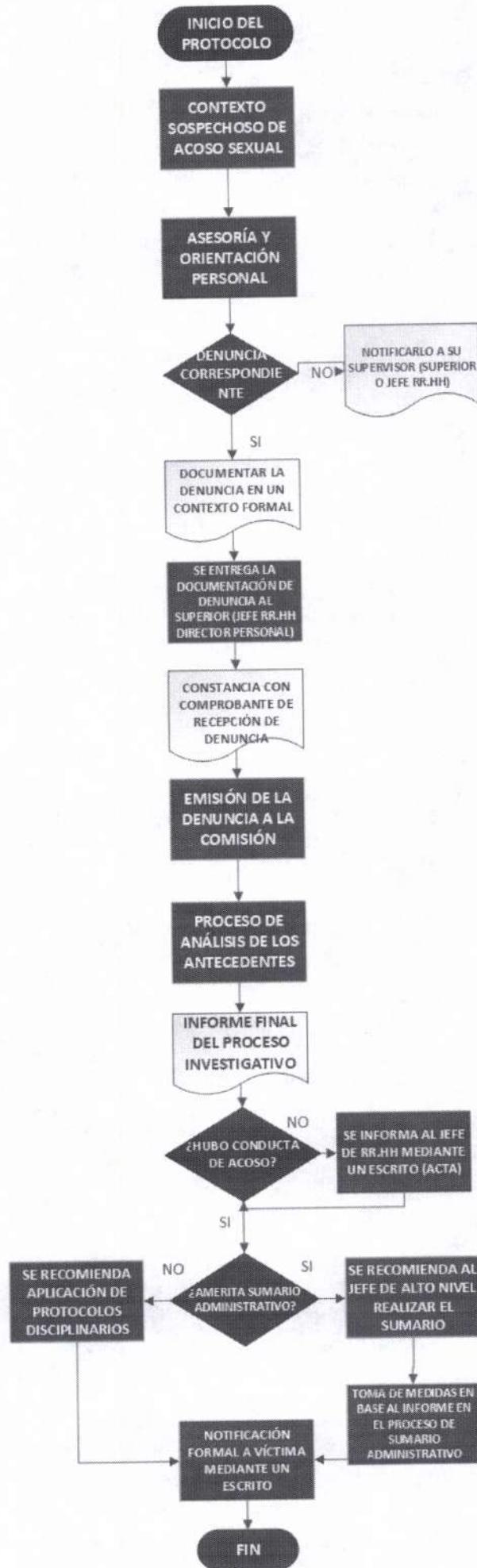
En virtud de la revisión de antecedentes e investigación, la Comisión de Discriminación, Acoso laboral y/o sexual, determinará la existencia o no de conductas que revisten características de acoso y elaborará un informe, que contendrá propuestas de acciones tales como:

- En los casos donde la investigación de la comisión compruebe que los hechos revisten gravedad, se solicitará al Alcalde decretar la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, de conformidad a los artículos 123, 124 y 126 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. Tratándose de trabajadores de otra calidad jurídica (código del trabajo – honorarios) se procederá de acuerdo a las normas que rigen su contrato.
- La investigación sumaria o sumario administrativo, tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.
- En el caso de que algún funcionario incurra en una falsa denuncia se propondrá la apertura de un procedimiento disciplinario.
- En caso que el acosador/a sea el Alcalde/a o Concejal(es), el presente protocolo no será aplicable y el denunciante podrá iniciar acciones judiciales y/o realizar la denuncia ante la Contraloría General de la República, considerando que estas autoridades no están afectas al Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

Por último, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en el presente protocolo, el afectado/a podrá, a fin de restablecer el imperio del derecho ante una conducta de discriminación, acoso laboral y/o sexual, recurrir por la vía de protección a las instancias judiciales pertinentes o presentar una demanda judicial por infracción de derechos fundamentales, de acuerdo al procedimiento judicial especial creado por la Ley N° 20.087 que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del código del trabajo, artículo 486.

VII. ANEXOS

Anexo 1



Anexo 2

FORMULARIO DE DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL DE LA MUNICIPALIDAD DE EMPEDRADO

1. **INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD.** Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

TIPO DE CONDUCTA	MARCAR
Discriminación	
Acoso Laboral	
Acoso Sexual	
Otra conducta que atente a la dignidad de las personas	

2. **IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE.**

Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia. Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

IDENTIFICACIÓN	MARCAR
Victima (persona en quien recae la acción de discriminación, acoso laboral y/o sexual)	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de discriminación, acoso laboral y/o sexual.	

Datos personales del denunciante (solo en el caso que el Denunciante **NO** sea la Víctima):

DATOS PERSONALES	
Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Depto, Sección u Oficina de desempeño	

Datos personales de la Víctima:

DATOS PERSONALES	
Nombre Completo	
RUT	
Dirección Particular	
Región/Comuna	
Teléfono de Contacto	
Correo Electrónico	

Datos de la Víctima respecto a la organización:

DATOS PERSONALES	
Nombre Completo	
Depto, Sección u Oficina de desempeño	
Recinto Municipal	

Datos Personales del Denunciado – Victimario:

DATOS PERSONALES	
Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Depto, Sección u Oficina de desempeño	
Recinto Municipal	

3. RESPECTO A LA DENUNCIA.

Nivel Jerárquico del Denunciado – Victimario. Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

NIVEL	MARCAR
Nivel Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

¿El Denunciado – Victimario corresponde a la jefatura superior inmediata de la víctima?:

OPCIÓN	MARCAR
SÍ	
NO	

¿El Denunciado – Victimario trabaja directamente con la Víctima?

OPCIÓN	MARCAR
SÍ	
NO	

¿El Denunciante – Víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

OPCIÓN	MARCAR
SÍ	
NO	

4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

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



Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones anteriormente descritas:

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). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta:*

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). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta:*

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

ANTECEDENTES Y/O DOCUMENTOS	MARCAR
Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos Electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros documentos de respaldo	

Si respondió "Otros documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

Observaciones:

Nombre y Firma del/la Denunciante

Fecha de la denuncia ___/___/___



COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

Nombre-Firma denunciante

Fecha

Encargado(a) de Personal

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

Nombre-Firma denunciante

Fecha

Encargado(a) de Personal

Anexo 4

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Los abajo firmantes, en calidad de Integrantes de la Comisión de discriminación, acoso laboral y/o sexual constituida el día _____ de _____ de 20 _____ y conformada de acuerdo con el Protocolo establecido en materia de acoso, en relación a la denuncia presentada por Don(a).

_____ registrada con el N° _____ / 20.

ASUMEN LOS SIGUIENTES COMPROMISOS

- Guardar reserva de la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida del acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.

En no cumplimiento del compromiso de confidencialidad, será considerado como una vulneración a lo dispuesto al Artículo 58 letra k) del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, pudiendo ser objeto de sanciones administrativas.

Por último, los firmantes declaran conocer en su totalidad el contenido del presente compromiso, y que comprenden el alcance y las obligaciones que del mismo se derivan.

En _____ a _____ de _____ de 20 _____.

Anexo 5

DECLARACIÓN DE INHABILIDAD

En Empeadrado, a _____ días del mes de _____ año _____

Yo, _____ en calidad de _____
me declaro inhabilitado(a) para conformar la Comisión de acoso laboral y/o sexual en relación a la denuncia presentada por Don(a). _____, registrada con el N° _____ / 20 _____ por la(s) siguiente(s) causal (es):

- Presentar calidad de Denunciante o Denunciado(a).
- Presentar relación jerárquica directa con denunciante o denunciado(a).
- Presentar relación de parentesco con denunciante o denunciado(a).
- Otro motivo, especificar:

Anexo 6

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS COMPARECIENTES ANTE LA COMISIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

En _____ a _____ de _____ de 20 _____.

Yo, _____ C.I. _____
quien comparecen calidad de _____ ante la Comisión de discriminación,
acoso laboral y/o sexual, en relación a la denuncia presentada por Don(a).
_____, registrada con el N° _____ / 20 _____.

ASUMO LOS SIGUIENTES COMPROMISOS:

- Guardar reserva de la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida del acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que yo entregue o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.

En no cumplimiento del compromiso de confidencialidad, será considerado como una vulneración a lo dispuesto al Artículo 58 letra k) del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, pudiendo ser objeto de sanciones administrativas.

Por último, declaro conocer en su totalidad el contenido del presente compromiso y que comprendo el alcance y las obligaciones que del mismo se derivan.