

**MAT:Aprueba Protocolo Para La Recepción De Denuncia, Procedimiento Y Sanción Del Acoso Laboral Y Sexual Laboral. Municipalidad De Curarrehue. -**

**VISTOS:**

1. El Decreto Exento N.º 949 de fecha 29/06/2021, sobre Asunción de Funciones que declara electo al alcalde de la Comuna de Curarrehue.
2. El certificado N° 31 de fecha 07/02/2023, extendido por Secretaria Municipal
3. Las facultades que me confiere la Ley 18.695 de 1988, del Ministerio del Interior “Orgánica Constitucional de Municipalidades” y sus posteriores modificaciones.

**CONSIDERANDO:**

1. Que, en coordinación con el DSM, la Dirección de Desarrollo Económico Local, la Unidad Jurídica, la Dirección de Control Interno y la Comisión de Integridad establecida en el Código de Ética se ha elaborado el “**PROTOCOLO DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CURARREHUE**”
2. Que dicho protocolo fue sometido a acuerdo del Concejo Municipal, quien lo aprobó por unanimidad mediante acuerdo N° 590, según da cuenta el certificado N° 31 de fecha 07/02/2023, extendido por Secretaria Municipal.

**DECRETO:**

**1.- APRUEBASE “Protocolo De Violencia Laboral, Acoso Laboral Y Acoso Sexual Laboral De La Municipalidad De Curarrehue”, cuyo tenor literal es el siguiente:**

**PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN DE  
DENUNCIA, PROCEDIMIENTO Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL  
LABORAL  
MUNICIPALIDAD DE CURARREHUE.-**

El presente protocolo surge desde la necesidad de contar con un procedimiento claro y accesible para todos los funcionarios (as) municipales ya sea que corresponda a personal de planta, contrata, honorarios, jornales, aquellos regulados por el Código del Trabajo, suplentes, reemplazantes, personal a trato y/o temporal, alumnos en práctica o personal de servicios externalizados, sin importar la naturaleza jurídica de su contratación, siempre que estén vinculados a la municipalidad en cualquiera de sus tres áreas. El presente documento tiene por propósito facilitar el acto de denuncia, investigación y sanción de las conductas de maltrato y acoso, a través de un mecanismo transparente, basado en la normativa vigente, con enfoque de derechos y de género, que garantice el debido proceso para las personas afectadas, sean denunciantes o denunciadas.



Finalmente, a través de este instrumento se pretende garantizar a las personas, una adecuada protección de su dignidad e integridad tanto física como psicológica, estableciendo acciones permanentes que aborden de manera efectiva esta problemática.

## ALCANCE DE APLICACIÓN

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

## MARCO NORMATIVO

Constitución Política de la República de Chile Artículo 19° número 1°, Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Código del Trabajo, Ley 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Convenio internacional de la OIT N° 190, etc.

## PRINCIPIOS ORIENTADORES

El presente manual se elabora a partir de los principios y compromisos asumidos por el municipio al momento de dictarse el Código de Ética de la Municipalidad de Curarrehue.

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

Esta política en particular se sustenta en los siguientes Principios en materia de prevención y tratamiento del procedimiento de denuncia, así como también deben ser aplicados a los procedimientos disciplinarios:

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

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

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



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

**e) Colaboración:** Es deber de toda persona que se desempeñe en la Municipalidad, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y tipo de contratación, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.

**f) No revictimización:** Debe evitarse la revictimización secundaria de las personas denunciadas mediante su sobreexposición, la extensión innecesaria de los plazos del procedimiento, o la citación a declarar en más de una oportunidad a menos que sea estrictamente necesario. Los derechos de las víctimas serán resguardados en todo momento, y deberá facilitarse su participación en el proceso, evitando el exceso de trámites y velando por la celeridad del mismo.

**g) No discriminación:** Queda prohibida toda discriminación basada en motivos de raza, orientación sexual, expresión de género, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. De igual manera, no será permitida la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial, el antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

## MARCO CONCEPTUAL- DEFINICIONES.

**1.- Acoso Laboral:** Se entenderá por acoso laboral, "*toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*" Cabe tener presente que la Ley N° 18.883, en su Artículo 82 Letra m), esta prohibido: "*Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo*".

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

I.- **Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia uno o más subordinados/as.

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

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

**1.b Requisitos para su procedencia:** Para que exista efectivamente una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres requisitos:

a) La acción de hostigamiento o acoso debe ser **sistemática y persistente**, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos;

b) Los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados.



c) La existencia de diferencias de poder, formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).

**1.c Practicas constitutivas de acoso laboral:**

A continuación se expone un listado no taxativo, sino meramente ejemplar

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

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

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

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

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

- Criticar permanentemente la vida privada de una trabajadora o trabajador.
- Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).
- Ridiculizar a la trabajadora o trabajador.
- Dar a entender que una trabajadora o trabajador, tiene problemas psicológicos.



- Mofarse de las discapacidades de una trabajadora o trabajador.
- Mofas relativas a sus creencias políticas o religiosas; nacionalidad u origen étnico; y/o aspectos socioculturales de una trabajadora o trabajador.
- Mofas relativas a las actitudes; aspecto físico; género; y/o preferencia sexual de una trabajadora o trabajador.
- Causar daños a las pertenencias del trabajador.

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

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

**2.- Acoso laboral en relación con el género:**

El acoso laboral puede darse entre personas de distinto o del mismo sexo y contener discriminación de género, es decir, se puede maltratar o acosar a alguien porque no se tolera su diferencia o porque se espera que cumpla con una forma de comportamiento determinado.

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

A continuación se expone un listado no taxativo, sino meramente ejemplar

- a) Comentarios, escritos que desvaloricen el trabajo técnico de las mujeres. Resaltar exclusivamente su imagen o sus atributos físicos, desconociendo su aporte técnico.
- b) Poner barreras de acceso al empleo preguntando a las mujeres que postulan a cargos con quién dejarán a sus hijos mientras realizan turnos, cuestión que no se les pregunta a los hombres postulantes. Discriminación a mujeres o personas trans por prejuicios acerca de su capacidad para tomar decisiones o dirigir.
- c) No creerle o desestimar una denuncia de una mujer.
- d) Poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros.
- e) Ataques a la reputación, a la calidad profesional, difusión de rumores, aislar a la persona impidiendo interrelación social, aprovechar la vulnerabilidad social y/o económica del/la trabajador/a para impedir ejercicio de derechos laborales (jefatura de hogar, familiares enfermos/as), entre otros.
- f) La discriminación por género también puede darse entre personas del mismo sexo, cuando una de ellas exige o espera que la otra cumpla con el estándar social o con el modelo femenino o masculino socialmente impuesto. Ejemplo, se puede discriminar a un hombre por realizar labores de cuidado familiar, por tomarse el permiso parental, por realizar trabajo doméstico o por ganar menor remuneración que su pareja.
- g) Comentarios escritos o de palabra que se refieran peyorativamente y/o desprecien a una persona por su identidad de género, orientación sexual, expresión de género o características biológicas de una persona.
- h) Excluir de actividades o beneficios a una persona por su identidad de género, orientación sexual, expresión de género y/o características biológicas.



**3.- ACOSO SEXUAL LABORAL:** se entiende por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

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

**a) Acoso sexual *quid pro quo*:** cuya traducción al español significa “una cosa por otra” y consiste en ofrecer un beneficio laboral a cambio de un favor sexual. Generalmente se produce entre un superior jerárquico y un subordinado, en atención a que el primero ostenta una posición de poder para recompensar o castigar al segundo, como consecuencia de acceder a rechazar los avances sexuales.

**b) Acercamiento sexual *indeseado*:** Aquí la víctima es objeto directo de un comportamiento lascivo, entendiéndose por tales todas aquellas conductas que tengan una connotación sexual.

**c) Acoso sexual *ambiental*:** Corresponde a toda conducta desarrollada en un ambiente laboral y que genera un entorno hostil y humillante para la víctima como consecuencia de las continuas referencias sexuales de las que es objeto y la consecuencia que tiene lugar es que la conducta del acosador incide en el medio ambiente o entorno laboral.

**3.b. Requisitos de procedencia:**

a) El acto tiene una naturaleza de **carácter sexual**: El requerimiento sexual indebido debe ser entendido en términos amplios y comprende no sólo acercamientos físicos sino cualquier acción del acosador sobre la víctima, a través de cualquier medio, sean estos escritos, correos electrónicos o propuestas verbales.

b) Es una acción que se realiza entre personas sin importar su género ni jerarquía: Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. De igual manera esta puede ocurrir entre compañeros de trabajo de igual jerarquía o entre un superior jerárquico respecto de su subordinado.

c) Es un hecho o conducta no deseada: Corresponde a la falta de voluntad para acceder a un acercamiento sexual. Resulta indispensable indicar que el silencio y/o pasividad de la víctima no constituyen consentimiento.

d) Debe existir una afectación a sus derechos fundamentales: Dentro de los derechos que pueden ser afectados se encuentra el derecho a la integridad física y psíquica, a la privacidad, la honra y el derecho a la no discriminación.

e) Se estima pertinente añadir un elemento locativo a fin de delimitar el ámbito de aplicación del presente protocolo: la conducta sexual indeseada debe desarrollarse dentro del ámbito de organización y dirección del empleador. No configuran acoso sexual laboral las conductas de carácter sexual o de implicancias sexuales indeseadas por el sujeto pasivo, aun cuando fueran ejecutadas por compañeros de trabajo, si se producen fuera del ámbito espacial en que el empleador organiza y dirige.

***Prácticas constitutivas de acoso sexual laboral:***

A continuación se expone un listado no taxativo, sino meramente ejemplar



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

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

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

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

Prácticas constitutivas de acoso sexista:

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

**OBLIGACIÓN LEGAL DE DENUNCIAR HECHOS CONSTITUTIVOS DE DELITOS SEXUALES:**

Si en el proceso de recepción de denuncia que se realiza ante el jefe /a del Departamento de Personal u Oficina de Recursos Humanos de Salud o Educación o ante Administración Municipal, si a juicio de estas autoridades los hechos que se denuncian son de aquellos contenidos en el capítulo ubicados entre los artículos 361 al 372 TER del Código Penal y respecto de aquellos delitos que se encuentren o pudiesen encontrarse en otras disposiciones legales, será su obligación realizar la denuncia correspondiente ante PDI,



Carabineros de Chile o Fiscalía y simultáneamente remitirá los antecedentes al alcalde o alcaldesa a fin que instruya el procedimiento administrativo correspondiente.

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

## PROCEDIMIENTO COMÚN PARA DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Agentes que participan en el proceso de denuncia e investigación:

- a) **Denunciante**: Persona que pone en conocimiento un hecho constitutivo de acoso laboral y/o sexual. Puede ser la víctima o un tercero.
- b) **Denunciado**: Persona cuya conducta es constitutiva de acoso laboral y/o sexual, siendo por tanto el objeto de una denuncia realizada.
- c) **Víctima**: Persona respecto de la cual se ejercen las acciones constitutivas de acoso laboral y/o sexual.
- d) **Receptor de denuncias**: Se trata de la persona encargada de canalizar la denuncia y sus antecedentes.
- e) **Fiscal o investigador**: Corresponde a quien está a cargo de la investigación, tiene amplias facultades para el proceso y será quien propondrá el resultado final del proceso disciplinario para que sea decidido por la autoridad competente.
- f) **Actuario**: Corresponde a el funcionario designado por el fiscal a fin de actuar como ministro de fe en el procedimiento, certificando las actuaciones que se realicen en el proceso disciplinario.

### CONTENIDO DE LA DENUNCIA:

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

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

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

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





## RECEPCIÓN DE DENUNCIAS:

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

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

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

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

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

## DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS:

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

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

Las medidas preventivas pueden ser las siguientes:

- a) Decretar la separación de los espacios físicos de los involucrados.
- b) Destinar a una de las partes a otra área.

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

## INVESTIGACIÓN:

La investigación por acoso laboral y/o sexual laboral se llevará a cabo por el funcionario que determine el alcalde, quien llevará el proceso en conformidad a lo dispuesto en los diversos cuerpos normativos que son aplicable como marco normativo, ya sea una investigación sumaria o un sumario administrativo.

## SANCIONES:

El fiscal en razón de la gravedad de los hechos y de las conclusiones que se pueda arribar en la etapa indagatoria, propondrá las medidas disciplinarias contenidas en el artículo 120



de la ley 18.883 sobre estatuto administrativo de funcionarios municipales, pudiendo ser cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

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

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

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

#### **Independencia de responsabilidades:**

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

#### **RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y JEFATURAS:**

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

#### **MEDIDAS PARA ASEGURAR LA CONFIDENCIALIDAD DEL PROCESO Y ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL (RESGUARDO Y PREVENCIÓN)**

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

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



información estadística respecto de las denuncias realizadas por acoso laboral y/o sexual, y sus resultados, remitiendo tal información trimestralmente al alcalde o alcaldesa.

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

-----000-----

2.- **PUBLIQUESE** el presente protocolo en la pagina web del municipio.

3.- **DIFUNDASE** por las correspondientes unidades encargadas de personal el presente protocolo a todas las direcciones y unidades de la municipalidad.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

**YASNA TORRES FORNEROD**  
**SECRETARIA MUNICIPAL**

**ABEL PAINEFILO BARRIGA**  
**ALCALDE**

**APB/YTF/REH/rhh**

- Alcaldía
- Direcciones Municipales
- DSM
- DAEM
- Archivo.



RH

