

**Monte Patria**

MUNICIPALIDAD

Se emite el presente documento para firma electrónica avanzada (Ley N°19.799, de 2002).

N° de Páginas documento: 21.-

Decreto Alcaldicio N° 022564

Mat. Otras: Apruébese Protocolo de actuación ante denuncias sobre violencia de género, acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria de la Municipalidad de Monte Patria.

Monte Patria, 11 de octubre de 2024.

VISTOS:

- La Constitución Política de la República de Chile.
- La Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- El Decreto Alcaldicio N° 8.558, del 28 de junio de 2021, sobre asunción del cargo de Alcalde de don CRISTIAN DANIEL HERRERA PEÑA.
- Decreto Alcaldicio N° 21.108, del 25 de Septiembre de 2024, que nombra como alcalde subrogante a la Administradora Municipal a doña OLGA EUGENIA BARRAZA CORTÉS.
- La Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otras normas en materia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- El Convenio N° 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Chile mediante Decreto N° 122 del año 2023.
- El Protocolo de Actuación ante Denuncias en Casos de Acoso Laboral, Acoso Sexual y discriminación arbitraria vigente hasta la fecha, aprobado por decreto Alcaldicio N° 19.718 de fecha 20 de diciembre de 2021.
- En uso de las facultades inherentes a mi cargo:

CONSIDERANDO:

1.- Que, la Ley N° 18.695, otorga a los municipios la facultad de dictar normas y tomar decisiones administrativas necesarias para el buen funcionamiento de sus organismos y servicios, incluyendo la adopción de medidas de protección para sus funcionarios.

2.- Que, el Protocolo de Actuación vigente, aprobado por decreto Alcaldicio N°19.718 de fecha 20 de diciembre de 2021, ha sido un instrumento fundamental en la regulación de las denuncias sobre acoso laboral, sexual y discriminación arbitraria en la Municipalidad de Monte Patria.

3.- Que la Ley N° 21.643 ha introducido importantes modificaciones en la regulación de estas materias, lo que ha hecho necesario actualizar el protocolo vigente para alinearlo con las nuevas exigencias legales y garantizar una mayor protección de los derechos de los servidores municipales, independientemente de su calidad contractual.

4.- Que el Convenio N° 190 de la OIT y su Recomendación N° 206 establecen el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso, exigiendo a los Estados miembros tomar medidas para prevenir y sancionar estas conductas, comprometiendo al municipio a actuar en conformidad con estos principios internacionales.

5.- Que por todo lo anterior, es necesario contar con un Protocolo de Actuación actualizado que regule el manejo de las denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, conforme a las normativas vigentes, y que asegure la protección de los derechos de los trabajadores municipales.

6.- En uso de las facultades inherentes asociadas a mi cargo,

DECRETO:

1. **DÉJESE SIN EFECTO** el Protocolo de Actuación para la Gestión de Denuncias en Casos de Acoso Laboral, Acoso Sexual y discriminación arbitraria aprobado por Decreto Alcaldicio N°19.718 de fecha 20 de diciembre de 2021.
2. **APRUÉBESE** el **Protocolo de Actuación para la Gestión de Denuncias en Casos de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo** de la Municipalidad de Monte Patria, cuyo texto es el siguiente:

Protocolo de actuación ante denuncias sobre violencia de género, acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria Municipalidad de Monte Patria

Presentación

Frente a la modernización del Estado, y a las múltiples funciones insertas en la gestión institucional, los municipios requieren de mecanismos internos que garanticen -por una parte- el debido resguardo de los derechos de sus funcionarios y funcionarias, -incluyendo a los prestadores y prestadoras de servicios-, -y por la otra- proveer a los mismos, de procesos confidenciales y objetivos, que permitan abordar las situaciones conflictivas a las que se ven expuestos, con total respeto a su dignidad.

Para estos efectos, la Municipalidad de Monte Patria, suscribe como parte de sus principios y obligaciones primordiales, la adopción de medidas administrativas tendientes a la prevención de conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, entre funcionarios y funcionarias, con independencia de la modalidad contractual, y escalafón o grado que ostenten, y también respecto de personas que se vinculen con la institución.

Aun cuando las referidas conductas se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria, el Municipio de Monte Patria ha tomado medidas extraordinarias para la prevención, atención a las víctimas y desarrollo de acciones para su completa erradicación a través de un abordaje integral con enfoque de derechos y con el objetivo de aportar a la construcción de espacios laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas, promoviendo el buen trato mediante buenas prácticas laborales con equidad de género e integración.

Además de lo anterior, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como "Convención de Belém do Pará", de 1994, define la

violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad¹.

Si bien la “Convención de Belém do Pará”, señalada en el párrafo anterior, se refiere en forma expresa a la violencia contra la mujer, la Corte Interamericana en los documentos y jurisprudencia posterior, se ha referido a ella como “violencia de género”, la que constituye una conducta contraria a la dignidad de las personas y, por tanto, representa una discriminación arbitraria por razones de sexo o de género, que afecta principalmente a las mujeres, y que la Corte ha hecho extensiva esta definición a todas las conductas de violencia, basadas en el género, sin importar o con independencia del sexo biológico de la persona afectada.

Cabe destacar que esta iniciativa Municipal se enmarca en las directrices entregadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), el cual plantea el concepto de transversalización de la perspectiva de género, lo que implica integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras, e incluso en la cultura institucional de cada Órgano de la Administración del Estado, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género (MINEDUC, 2016).

Para la confección de la modificación del protocolo se han considerado principios establecidos por el **Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y la **Recomendación N°206** que complementa dicho convenio, ambos ratificados por Chile. Estas normativas internacionales subrayan el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia de género.

El presente protocolo modificado se enmarca también en los principios de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, contribuyendo al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, y el ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. A través de este protocolo, el municipio de Monte Patria reafirma su compromiso con la equidad de género, la erradicación de todas las formas de violencia en el entorno laboral, y la creación de un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo.²

Se hace presente que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios regulados en la normativa vigente, frente a las denuncias de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en la Municipalidad, se hace indispensable contar con un instrumento

¹

<https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir,%20la%20violencia%20como%20una>

² <https://sdgs.un.org/goals>.

que explicita su operatividad y defina responsabilidades específicas de los y las funcionarios(as) de esta institución, en su tramitación, con el propósito de asegurar una adecuada respuesta frente a la ocurrencia de hechos de esta naturaleza, teniendo en consideración que se trata de una materia altamente sensible, y que aquellas conductas devienen en graves atentados a los principios que guían la función pública, que determinan a esta administración actual y a los derechos de las personas afectadas.

Finalmente, es necesario señalar que esta versión del protocolo ha sido actualizada y armonizada para dar cumplimiento a las nuevas exigencias introducidas por la **Ley N° 21.643**, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Esta ley entró en vigencia el 1 de agosto de 2024, y obliga a los organismos del Estado a adoptar un enfoque integral en la protección de los derechos de los trabajadores, con especial énfasis en la **perspectiva de género**.

En línea con esta normativa, las principales modificaciones introducidas en el presente protocolo incluyen:

- La incorporación de la definición y alcances de **la violencia en el trabajo**, y su integración en el proceso de denuncias.
- La **incorporación de la perspectiva de género** en todo el proceso de investigación y sanción.
- La **identificación y evaluación de los riesgos psicosociales** asociados a las conductas de acoso y violencia, y la implementación de medidas preventivas.
- El ajuste del **procedimiento disciplinario**, estableciendo que todos los casos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo se tramitarán mediante un **sumario administrativo**, conforme al artículo 126 de la Ley 18.883.
- La adopción de **medidas de resguardo inmediatas** para proteger a los involucrados durante el proceso de investigación.
- La inclusión de **plazos claros** para la investigación y la notificación de las conclusiones, así como el **derecho de apelación** ante la Contraloría General de la República.
- El compromiso del municipio con la **capacitación y difusión** de los derechos y obligaciones en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Con estas modificaciones, el municipio de Monte Patria reafirma su compromiso con la creación de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia.

Legislación en la cual se sustenta el presente instrumento:

- ❖ Constitución Política de la República de Chile.
- ❖ Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- ❖ Ley N°18.833, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

- ❖ Ley Nº19.378, Estatuto de Salud Primaria de Atención Municipal
- ❖ Código Del Trabajo y sus modificaciones, especialmente las contenidas en la Ley 21.643, que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- ❖ Ley 20.609, que establece medidas contra la Discriminación.
- ❖ Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (Cedaw, 1979).
- ❖ Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra la mujer. “Convención de Belém do Pará” (1994).
- ❖ Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013)
- ❖ Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015

Principios rectores del presente protocolo.

- 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. Por tanto, quien 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, debe otorgar garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- b. **Imparcialidad.** El actuar de los responsables del procedimiento de recepción e investigación de las denuncias, y de quienes deban resolver sobre aquellas, estará dirigido 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. **Perspectiva de Género.** Todo el proceso de prevención, investigación y sanción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo se regirá por el principio de perspectiva de género, asegurando un enfoque inclusivo que considere las desigualdades estructurales y la asimetría de poder entre las partes involucradas. Este principio garantizará que las investigaciones se realicen con sensibilidad a las particularidades de género, tal como lo establece la Ley 21.643.
- d. **No Revictimización.** El municipio garantiza que en todo el proceso de denuncia e investigación se evitará la revictimización de las personas afectadas. Se tomarán todas las medidas necesarias para proteger su integridad física y emocional, asegurando un trato respetuoso y evitando situaciones que agraven el daño sufrido.
- e. **Idoneidad del Personal Investigador.** El fiscal designado para llevar a cabo la investigación deberá ser imparcial y contar con la formación adecuada en materias de género, acoso y derechos fundamentales. Esto garantizará que el proceso de investigación se realice con sensibilidad y profesionalismo, conforme a los principios establecidos por la Ley 21.643.

- f. **Probidad administrativa.** Los involucrados en el proceso deberán observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- g. **Rapidez.** Los participantes del proceso, estarán obligados a trabajar con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos.
- h. **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 disciplinarias³.

Conceptos y situaciones que aborda el presente protocolo

¿Qué situaciones se pueden denunciar?

Es posible denunciar conductas de violencia de género, acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria, cometidas por personas que trabajen en la Municipalidad de Monte Patria, regidas por el Estatuto para Funcionarios Municipales, Ley 18.883, contratadas por el Código del Trabajo, y prestadores de servicios con convenio “a honorarios”, en contra de otra persona que trabaje bajo cualquiera de estas calidades contractuales en la institución.

Violencia de género. En términos generales se entenderá por violencia de género, al conjunto de prácticas cotidianas realizadas al interior de la Municipalidad de Monte Patria, que nieguen los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTI+, y que se diferencian de otro tipo de violencia y otras formas de agresión y coerción, porque el factor de riesgo o de vulnerabilidad, es el solo hecho de ser mujer o LGTBI+”.

En términos estrictos, se entenderá que constituye violencia de género, todo acto -de violencia- que refleje la asimetría existente en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, y que perpetúe la subordinación y desvalorización de lo femenino frente a lo masculino.

Acoso sexual. Aquel en 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.

Por lo tanto, **son acciones de connotación sexual realizadas por una persona**, es decir, no importando el sexo o género, **no consentidas** por la persona que la recibe, **y que se pueden realizar por cualquier medio**, esto es, no se encuentra limitada al acercamiento físico, **con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo, es decir**, rechazar a una persona que genera la conducta, o su sumisión a ella, es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo del agredido(a), como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario. Se

³ Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, Servicio Civil.

trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre⁴.

Entenderemos para efectos de este protocolo, como manifestaciones de acoso sexual las siguientes conductas:

- a) **Comportamiento físico de naturaleza sexual** (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- b) **Conducta verbal de naturaleza sexual** (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo, después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos, asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- c) **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual**: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- d) **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo** (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): el acoso sexual no es una alternativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado

Acoso Laboral: Se entenderá por acoso laboral cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea manifestada una sola vez o de manera reiterada, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación del o los afectados, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El acoso laboral puede manifestarse en formas físicas, verbales, psicológicas o cualquier otro medio que afecte negativamente el ambiente laboral.

Algunas manifestaciones de acoso laboral son⁵:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.

⁴ "Manual de autoaprendizaje sobre acoso sexual", Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006, página 36.

⁵ "Mobbing: Manual de autoayuda. Afronte el acoso psicológico en el trabajo", Iñaki Piñuel, 2005, páginas 27, 28 y 29.

- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
 - Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
 - 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 contra él, con vistas a estigmatizar ante otros compañeros o jefes.
 - Ignorar o excluir, hablando sólo a una 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 organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
 - Ignorar los éxitos profesionales a atribuirlos maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
 - 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.
- e) Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Sin perjuicio de lo anterior, **no será considerado acoso laboral**, las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre los y las funcionarias en el ejercicio de sus funciones, o riñas aisladas en el tiempo. tampoco se considerará acoso el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación de la jefatura directa, críticas aisladas, las jornadas de trabajo extensas cuando son justificadas y compensadas, o la prestación de servicios en precarias condiciones cuando la naturaleza de la función así lo amerite.

Violencia en el Trabajo. Se entenderá por violencia en el trabajo toda conducta ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, proveedores o usuarios, que afecte la seguridad y dignidad de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones. Estas conductas pueden manifestarse de forma física, verbal o psicológica, y deberán ser denunciadas y sancionadas conforme al presente protocolo. La violencia en el trabajo es una grave vulneración de los derechos de los trabajadores, y el municipio adoptará medidas inmediatas de protección en estos casos.

El municipio deberá adoptar particulares consideraciones de riesgos de violencia en el trabajo en los siguientes casos:

Atención de Usuarios en Oficinas Municipales:

- Un funcionario que recibe amenazas verbales o intimidación por parte de un usuario molesto en una oficina de atención al público.
- Casos de agresión física o intento de agresión por parte de personas insatisfechas con los servicios municipales, como la solicitud de permisos o pagos de impuestos.

Seguridad en los Centros de Salud:

- Personal médico o administrativo que enfrenta insultos, acoso o agresiones físicas por parte de pacientes o familiares en situaciones de emergencia o de alta tensión emocional.
- Amenazas recibidas por no otorgar ciertos beneficios médicos, lo que genera un ambiente inseguro para los trabajadores.

Seguridad en Establecimientos Educativos:

- Funcionarios de apoyo, como inspectores o asistentes, que sufren amenazas o agresiones de estudiantes o familiares en el contexto de conflictos escolares.
 - Casos en los que el personal docente es víctima de violencia por parte de apoderados molestos por el rendimiento académico o situaciones disciplinarias.

Inspecciones Municipales:

- Funcionarios que realizan inspecciones de obras, comercio u orden público y enfrentan agresiones o amenazas físicas o verbales por parte de personas que no quieren cumplir con normativas o regulaciones.

Manejo de Programas Sociales o similares:

- Personal que trabaja en la entrega de beneficios o programas sociales o de intervención de cualquier índole, que puede ser objeto de violencia por parte de beneficiarios insatisfechos con el proceso o la asignación de recursos.
- Situaciones en las que el personal es acosado o intimidado para favorecer a ciertos beneficiarios en desmedro de otros.

Emergencias y Desastres Naturales:

- Trabajadores municipales de emergencia o protección civil que enfrentan situaciones de violencia por parte de la comunidad afectada en momentos de crisis, como en la distribución de ayuda o durante las evacuaciones.

Transporte y Mantenimiento de la Flota Municipal:

- Conductores de vehículos municipales que son víctimas de violencia en situaciones de tránsito o durante operativos de servicio público, como recolección de basura o mantención de áreas verdes.

Discriminación arbitraria. Conforme lo preceptuado en el artículo 2º de la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, 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 maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales.

El municipio de Monte Patria deberá realizar una identificación y evaluación periódica de los riesgos psicosociales asociados a las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con especial énfasis en la perspectiva de género. Este proceso permitirá adoptar medidas preventivas y de control que garanticen un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Las medidas deberán incluir, pero no se limitarán a:

- Objetivos medibles para evaluar la eficacia de las acciones preventivas.
- Capacitación continua a los trabajadores sobre los riesgos identificados.
- Mecanismos de monitoreo y corrección de las medidas adoptadas para asegurar su mejoramiento continuo.

Procedimiento de Denuncia

Es importante que la víctima ejerza su derecho a la denuncia el mismo día de haber sufrido un hecho o hasta el plazo de seis meses, lo cual será regulado por el presente protocolo.

En este sentido, el funcionario (a) receptor de denuncias, debe entregar información clara y concisa explicando las vías de denuncia existentes en estos casos, paralelas al proceso interno municipal.

Procedimiento Disciplinario mediante Sumario Administrativo. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 126 de la Ley 18.883 y las modificaciones introducidas por la Ley 21.643, todas las denuncias sobre las materias contenidas en este protocolo deberán tramitarse mediante un sumario administrativo. No se admitirán procedimientos alternativos como la mediación o conciliación, considerando la gravedad de los hechos denunciados y la necesidad de garantizar un debido proceso. El fiscal designado tendrá la responsabilidad de llevar a cabo la investigación, y sus conclusiones se someterán a las sanciones correspondientes.

a) Contenido y tramitación de una denuncia

La denuncia se formulará por escrito.

El formulario dispuesto para estos efectos, constará de copias en poder de un funcionario del Departamento de recursos humanos, el cual garantizará la confidencialidad de quienes soliciten las planillas.

La denuncia deberá ser firmada por el denunciante, y será remitida en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido, en el Departamento de Recursos Humanos.

En caso de no contar con el formulario dispuesto en el Anexo 1, todo aquel (a) que requiera denunciar alguna de las conductas que trata este protocolo, podrá hacerlo por escrito, en cuyo caso el texto deberá incluir -a lo menos- los siguientes elementos:

- a. Identificación y domicilio del denunciante
- b. Narración circunstanciada de los hechos
- c. Individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado
- d. Mencionar los antecedentes y documentos que sirvan como fundamentos.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas, salvo que, a juicio de la autoridad municipal, existan antecedentes suficientes para iniciar un proceso disciplinario.

La Encargada de Recursos Humanos, o quien le subroge, deberá remitir el formulario directamente al Alcalde, para su resolución.

Se deja constancia que, la facultad de recibir denuncias, por parte del Departamento de recursos humanos, cumple una función exclusivamente canalizadora, no correspondiéndole tomar conocimiento del contenido de las denuncias y menos pronunciarse al respecto. El receptor del Departamento de recursos humanos, deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

La denuncia deberá estar dirigida al Alcalde.

El Alcalde contará con un plazo de 3 días hábiles, para resolver la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.

Si la denuncia es acogida o entendida como presentada, se designará a un fiscal y actuario, o sólo investigador en su caso, instruyendo un procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

El fiscal designado para llevar a cabo el procedimiento deberá contar preferentemente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, según lo establece la Ley 21.643. Este requisito garantizará que el procedimiento de investigación sea llevado a cabo con imparcialidad, sensibilidad y perspectiva de género, conforme a las directrices legales.

Asimismo, en el Decreto Alcaldicio en que se instruya el sumario administrativo, se debe dejar constancia, de que al fiscal asignado se le darán todas las condiciones para poder llevar a efecto el procedimiento administrativo correspondiente.

Se debe dejar expresamente establecido, que, sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de recursos humanos de este Municipio, en conjunto con la jefatura de la unidad a la que pertenezca el o la denunciante, deberá diseñar y ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada.

b) Medidas precautorias y protección para denunciantes y denunciados (as).

Medidas de Resguardo Inmediato- Al recibir una denuncia, el municipio de Monte Patria deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias para proteger tanto a la persona denunciante como a la denunciada. Estas medidas se tomarán considerando la gravedad de los hechos y podrán incluir, entre otras:

- La separación de los espacios físicos de trabajo de las personas involucradas.
- La redistribución de la jornada laboral.
- Proporcionar atención psicológica temprana a la persona denunciante.
- Otras medidas que el fiscal considere necesarias para garantizar la seguridad de los involucrados durante el proceso de investigación.

Estas medidas deberán aplicarse de manera inmediata, y el fiscal del sumario será el encargado de garantizar que se mantengan vigentes mientras dure el procedimiento disciplinario.

Entre las medidas de resguardo inmediatas que se pueden aplicar se encuentran la separación de los espacios físicos de trabajo de las partes involucradas, la redistribución de los horarios laborales para evitar el contacto entre la persona denunciante y la denunciada, y el acceso a apoyo psicológico para la persona denunciante

Sin perjuicio de lo anterior, durante la tramitación del proceso disciplinario, el fiscal podrá aplicar las medidas precautorias indicadas en el artículo 134 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, siempre que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados (as).

Además de lo anterior, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 88 A de la Ley 18.883, los funcionarios o funcionarias que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 del mismo cuerpo estatutario, tendrán los siguientes derechos:

1. 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.
2. No serán 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.
3. No serán 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 solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

c) Acerca de mecanismos alternativos de resolución.

Al respecto, es convencimiento de la autoridad municipal, que la mejor forma de proteger a quienes denuncien actos de violencia de género, maltrato organizacional, acoso laboral o sexual, o de discriminación arbitraria, y de garantizar el éxito de las investigaciones que se realicen, es a través del proceso disciplinario de rigor.

En este sentido, no se emplearán vías alternativas de resolución de conflictos, como mediación, conciliación u otro tipo diferente al proceso sumarial.

Esta medida busca evitar la doble victimización, considerando que la asimetría de poder que se produce en situaciones como las que aborda este protocolo, no permite ningún tipo de mediación.

Finalmente, y al tenor de lo resuelto en la prolífica y uniforme jurisprudencia de Contraloría General de la República, una vez formalizada una denuncia de acoso laboral y sexual, corresponde iniciar un proceso sumarial, al ser procedimientos reglados, lo que determina debidamente su tramitación y las diversas instancias contempladas al efecto, las cuales tienen por finalidad garantizar una adecuada defensa de los afectados, con miras a configurar un debido proceso, de manera que respecto de ellos no caben otros trámites que los previstos en la normativa pertinente de ese cuerpo legal.

d) Derechos de las personas involucradas.

- A la confidencialidad y a ser tratado/a con respeto, durante todo el proceso.
- Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de la autoridad municipal al respecto.
- Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos; realizar observaciones y defensas.
- Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
- Presentar recursos administrativos si no está de acuerdo con la decisión final.
- Recibir orientación psicosocial y/o jurídica.

e) **Hechos constitutivos de delitos**

Tratándose de situaciones constitutivas de delito, se aplicará lo establecido en el artículo 175 del Código Procesal Penal, obligación para los funcionarios pertenecientes a esta entidad que debe materializarse en un plazo de veinticuatro horas desde que se ha tomado conocimiento de los hechos ilícitos, bajo el apercibimiento contenido en el artículo 177 del mismo cuerpo legal.

En cualquier caso, el receptor de la denuncia de acoso sexual, y en cualquier caso que el hecho denunciado revista carácter de delito, deberá informar a la víctima, respecto de los mecanismos para ejercer su derecho a denunciar en sede penal la agresión que ha sufrido.

f) **Plazos para la Investigación y Sanciones:**

Plazo para la investigación: La investigación de los hechos deberá concluirse en un plazo máximo de **30 días** desde la recepción de la denuncia. Durante este período, el fiscal designado deberá recopilar los antecedentes, escuchar a ambas partes y realizar las diligencias necesarias para esclarecer los hechos.

Plazo para la adopción de medidas o sanciones: Dentro de los **15 días** siguientes a la finalización de la investigación, el empleador o la autoridad correspondiente deberá aplicar las medidas correctivas o sanciones que correspondan, de acuerdo con los resultados del sumario administrativo. Tanto la persona denunciante como la denunciada deberán ser notificadas de estas medidas en el mismo plazo.

g) Notificación y Derecho de Apelación: Una vez concluido el sumario administrativo y adoptadas las medidas o sanciones correspondientes, tanto la persona denunciante como la persona denunciada serán notificadas formalmente de la resolución dentro de un plazo máximo de **cinco días**. Si alguna de las partes no está de acuerdo con la resolución, podrá interponer un reclamo ante la **Contraloría General de la República** en un plazo de **20 días** contados desde la notificación de la resolución. Este derecho de apelación garantizará que ambas partes puedan solicitar una revisión imparcial de la decisión administrativa.

g) Falsas Denuncias. El municipio de Monte Patria subraya la importancia de que las denuncias de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo sean realizadas de buena fe y con responsabilidad. En el caso de que, durante el proceso de investigación, se determine que una denuncia fue formulada maliciosamente, es decir, con el propósito deliberado de causar daño injustificado o con falsedad, el denunciante podrá ser sujeto a sanciones disciplinarias, de acuerdo con lo establecido en la Ley 18.883. Además, se podrán ejercer las acciones legales pertinentes conforme al Código Penal.

h) Esquema de procedimiento. Para facilitar la comprensión del usuario en el procedimiento, su tramitación se puede simplificar de acuerdo al esquema contenido en el Anexo 3.

Capacitación y Difusión

El municipio implementará campañas periódicas de capacitación y sensibilización sobre la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, con especial énfasis en la formación en género y derechos fundamentales. Estas capacitaciones deberán ser accesibles a todo el personal y serán obligatorias para todos los funcionarios. Estas capacitaciones incluirán temas como:

- Identificación de conductas de acoso y violencia en el trabajo.
- Derechos y responsabilidades de los trabajadores.
- Medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales.

Además, el municipio deberá informar semestralmente a todo el personal sobre los **canales de denuncia** disponibles tanto dentro de la institución como en instancias estatales. Esta información se divulgará mediante comunicaciones internas y otros medios accesibles para todo el personal.

Entrada en Vigencia y Difusión del Protocolo

El presente **Protocolo de Actuación en Denuncias de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo** comenzará a regir a partir del día siguiente de la publicación del decreto Alcaldicio que lo apruebe.

Para asegurar su correcta difusión y conocimiento por parte de todos los funcionarios y funcionarias del municipio, el protocolo será:

1. **Remitido** a los **correos institucionales de los directores** de las distintas unidades municipales.
2. **Publicado** en la **página web oficial del municipio**.
3. Exhibido en **todos los murales del edificio consistorial**, para garantizar su accesibilidad y consulta por todo el personal.

ANEXO 1**Formulario de denuncia****I. TIPO DE DENUNCIA.**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- Violencia de Género _____
- Acoso Sexual _____
- Acoso Laboral _____
- Maltrato Laboral _____
- Violencia en el Trabajo _____
- Discriminación Arbitraria _____
- Otra conducta no considerada en este protocolo _____

II. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE.

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- Víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual). _____
- Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones. _____

Datos personales del DENUNCIANTE (sólo en el caso que el DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA:

- Nombre completo: _____
- Cargo que desempeña: _____

Datos personales de la VÍCTIMA:

- Nombre completo: _____
- RUT: _____
- Dirección particular: _____
- Región / Comuna: _____
- Teléfono de contacto: _____
- Cargo que desempeña: _____

Datos personales del DENUNCIADO – VICTIMARIO:

- Nombre completo: _____
- Cargo que desempeña: _____

Nivel jerárquico del denunciado - victimario respecto a la Víctima. Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

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 tuvieran información de lo acontecido - Testigos -. (Por favor indicar 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:

- 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 Denunciante

Fecha ____ / ____ / _____

ANEXO 2**Compromiso de confidencialidad de los (as) participantes en el proceso de Denuncia**

Yo, _____ en calidad de (receptor) de Denuncias, en relación a las denuncias de las que tome conocimiento, asumo los siguientes compromisos:

- Guardar y reservar de la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de confidencial y mantenerla protegida del acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas al proceso.
- No permitir la copia o reproducción parcial de los documentos e información que le sean entregados a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad.

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

El firmante declara conocer en su totalidad del presente compromiso, y que comprende el alcance y las obligaciones que del mismo se derivan

Nombre y Firma

Anexo 3. Flujograma de Actuación en Denuncias de Acoso y Violencia en el Trabajo

1. ¿Cómo y cuándo presentar una denuncia?

- **Plazo para denunciar:** La víctima tiene derecho a presentar la denuncia **el mismo día** en que ocurrieron los hechos o dentro de un plazo de **seis meses**. Transcurrido este tiempo, no se podrá presentar.
- **¿Cómo hacerlo?:** La denuncia debe hacerse **por escrito**. Se puede usar el formulario disponible en el **Departamento de Recursos Humanos**, garantizando la **confidencialidad**. Si no tienes el formulario, puedes redactar una denuncia en la que se debe incluir lo siguiente:
 - Tu **nombre y dirección**.
 - Descripción detallada de los **hechos**.
 - Los nombres de las personas que participaron o presenciaron los hechos.
 - Los documentos o pruebas que puedas tener.
- **¿A quién se entrega?:** La denuncia debe dirigirse al **Alcalde**. Puedes entregarla en el **Departamento de Recursos Humanos**, en un **sobre cerrado** que indique su carácter confidencial.

2. ¿Qué pasa una vez presentada la denuncia?

- **Revisión del Alcalde:** El Alcalde tiene **3 días hábiles** para revisar la denuncia y decidir si la acoge o no. Si no se pronuncia en ese plazo, se considerará automáticamente acogida.
- **Designación del fiscal:** Si la denuncia es acogida, se asignará un **fiscal** para investigar los hechos. Este fiscal deberá tener formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, conforme a la Ley 21.643.

3. ¿Cómo se realiza la investigación?

- Toda denuncia será investigada mediante un **sumario administrativo**. No se utilizarán procesos de mediación o conciliación, ya que los hechos denunciados son graves y requieren de una investigación formal.
- **Medidas de protección durante la investigación:** Desde el momento en que se presenta la denuncia, el municipio tomará medidas de resguardo para proteger tanto a la persona denunciante como a la denunciada. Estas medidas pueden incluir:
 - Separación de espacios físicos de trabajo.
 - Redistribución de horarios.
 - Atención psicológica.

4. Resultados de la investigación y sanciones

- **Plazo de la investigación:** La investigación debe completarse en un plazo de **30 días**. Durante este tiempo, el fiscal escuchará a las partes y revisará la evidencia.

- **Sanciones:** Una vez terminada la investigación, la autoridad tiene **15 días** para aplicar las sanciones o medidas correctivas. La decisión será notificada a ambas partes dentro de ese mismo plazo.

5. Derechos de las personas involucradas

Tanto la persona denunciante como la denunciada tienen los siguientes derechos durante el proceso:

- **Confidencialidad** y trato respetuoso.
- Ser **informados** sobre las etapas principales del proceso.
- Conocer los resultados de la investigación y poder presentar pruebas o realizar observaciones.
- Presentar **recursos administrativos** si no están de acuerdo con la decisión final.

6. ¿Qué pasa si la denuncia es falsa?

Si se demuestra que la denuncia fue realizada **maliciosamente**, es decir, con el propósito de perjudicar a la otra persona, el denunciante puede ser sancionado conforme a la **Ley 18.883** y otras leyes aplicables.

7. Denuncias de hechos constitutivos de delito

Si la denuncia trata sobre hechos que podrían ser considerados delitos, como agresiones o acoso sexual grave, el municipio informará a la víctima sobre su derecho a realizar la denuncia en los tribunales y seguirá lo dispuesto en el **Código Procesal Penal**.

8. Apelaciones

Si alguna de las partes no está de acuerdo con el resultado final, podrá presentar una apelación ante la **Contraloría General de la República** dentro de los **20 días** posteriores a la notificación de la resolución.

2.- **ESTABLÉZCASE** que el presente Protocolo comenzará a regir a partir del día siguiente de la publicación de este decreto en la página web oficial del municipio.

3.- **REMÍTASE** el Protocolo a los correos institucionales de los directores de todas las unidades municipales y publíquese en los murales del edificio consistorial.

Anótese, comuníquese, y una vez notificado a todos los servidores, archívese.

SECRETARIO MUNICIPAL
Ministro de Fe

ALCALDE (S)

VºBº: BCG/BCG/Itl
Distribución: Secretaría/Dirección Jurídica/Archivo