



MAT.: APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.

ALGARROBO,

02 AGO 2022

DECRETO N°

1605



VISTOS:

1. Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones.
2. La Ley N° 18.575; Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
3. Ley N° 18.883 de fecha 29.12.89, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
4. Decreto Alcaldicio N° 1.277 de fecha 03.07.2021; Asume Alcaldía comuna de Algarrobo.

CONSIDERANDO:

- I. Que, la Ley N° 20.005, que Tipifica y sanciona el acoso sexual, 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 en el empleo".
- II. Que, la Dirección del Trabajo, en su Dictamen N° 1133/36, dispone que "las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La ley ha entendido que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo".
- III. Que, la Ley N° 20.067, que Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, introdujo en la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, artículo 82 letra m), el acoso laboral como una conducta prohibida, definiéndolo como "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.
- IV. Que, la ley N° 20.609, que Establece medidas contra la discriminación, introdujo en el artículo 82 letra l) del estatuto administrativo para funcionarios municipales, la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando como tal, el acoso sexual y la discriminación arbitraria. El artículo 2° de la Ley N° 20.609 define discriminación como "toda distinción, exclusión o restricción que acrezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad".
- V. Que las conductas de acoso son contrarias a la dignidad de las personas y vulneran sus derechos fundamentales, por lo que resulta manifiestamente conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite el desarrollo de tales conductas, promueva el respeto, y represente un espacio seguro y con mecanismos eficientes de prevención, protección y denuncia.

DECRETO:

Apruébese el siguiente "Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso laboral y sexual" para la Ilustre Municipalidad de Algarrobo:

I. Objetivo:

Disponer de un protocolo que formalice el actuar de las autoridades municipales frente a situaciones de del acoso laboral y sexual, estableciendo un procedimiento de denuncia, investigación y sanción de estos, con el objeto de identificar conductas que atentan contra la dignidad de las personas, y así detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de generar un ambiente laboral

adecuado y saludable, basado en el respeto, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales.

Además de dar a conocer el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y sexual en la I. Municipalidad de Algarrobo.

II. Ámbito de Aplicación:

El procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y sexual se aplica para todas las personas que trabajen en y para la Ilustre Municipalidad de Algarrobo, independiente de su calidad jurídica y unidad de desempeño, incluidas las personas contratadas bajo la modalidad a honorarios o las regidas por el Código del Trabajo, que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del Principio de Probidad Administrativa.

Asimismo, los usuarios del servicio municipal u otras personas ajenas al mismo podrán recurrir al presente Protocolo en el caso de ser afectados o afectadas por alguna de las conductas reguladas en el mismo, cuando sean cometidas por las personas señaladas anteriormente.

III. Marco Conceptual:

La Organización Mundial de la salud (OMS) define la violencia como "el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones".

Para los efectos del presente protocolo, se conceptualizan las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual, y se definen los siguientes vocablos y demás términos que se indican; en la forma establecida a continuación:

a) **Acoso Laboral:**

1. Definición. Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, directo o indirecto, ejercida por el empleador, empleadora o jefatura directa, o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como finalidad o resultado para él o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que pueda amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
2. Características. Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:
 - La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
 - La acción puede ser evidente o silenciosa.
 - Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
 - El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
 - Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.
3. Tipos de Acoso Laboral.
 - Vertical descendente: Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa.
 - Vertical ascendente: Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabuladas para hostigar a la jefatura.
 - Horizontal: Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a esta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.

4. Ejemplos de Acoso Laboral.

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos.

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse, entre otras, las siguientes conductas:

- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima.
- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros. - Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.

02 AGO 2022

1605

- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras. - Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo. - Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
- Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.

b) Acoso sexual:

1. Definición. Entendiéndose como tal, el que una persona realiza 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.
Cuando el afectado o afectada sea un usuario o usuaria del servicio, se entenderá como acoso sexual el que un funcionario o funcionaria, en forma indebida, realice por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, los cuales podrán recurrir al presente Protocolo, cuando dichas conductas sean cometidas por las personas señaladas en el punto II del presente protocolo.

2. Características

Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

- Requerimiento de carácter sexual: Existencia de requerimiento de carácter sexual. –
- Realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.
- Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

3. Conductas y Ejemplos de acoso sexual.

Aunque no conforman una lista cerrada, son indiciarias de acoso sexual las siguientes conductas:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

Denuncia. Comunicación que realiza una o más personas a las autoridades que corresponda, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de maltrato, acoso laboral o de acoso sexual.

Denunciante: Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la institución.

Denunciado o Denunciada: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

02 AGO 2022

1605

Afectado o Afectada: Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, sea o no funcionario o funcionaria del servicio.

Plazos: Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles conforme a la ley N°19.880, es decir, que son inhábiles los sábados, domingos y los festivos.

IV. Denuncias:

La denuncia podrá presentarse en forma verbal o escrita, directamente ante alguna de las siguientes instancias receptoras:

- a. Alcalde (sa).
- b. Comité de acoso laboral y sexual
- c. Superior jerárquico de la persona denunciante
- d. Jefe de Recursos Humanos.

Asimismo, podrá denunciarse por vía electrónica, a través de correo electrónico u otro medio análogo. En caso de que se utilice esta vía, deberá adjuntarse la denuncia debidamente firmada.

Si la denuncia se hiciere en forma verbal, esta se hará en oficina cerrada, resguardando la privacidad del denunciante. El receptor deberá levantar un acta que consigne la identificación del denunciante, la identificación del denunciado (a), un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, y la fecha de la denuncia. Esta acta deberá ser firmada por el /la denunciante y la persona que recibe la denuncia.

Para formalizar la denuncia se utilizará de manera preferente, el formulario que se pondrá a disposición del o la denunciante, el que contendrá exigencias mínimas, y será difundido y puesto a disposición de todas las personas que se desempeñen en la institución.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- I. Fecha y lugar en que se realiza.
- II. Identificación y firma del denunciante. Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es propio del presente protocolo, la identificación del denunciante frente a la institución será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, toda vez que será responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos señalados. Cuando la denuncia se realice por vía electrónica, el o la denunciante deberá adjuntar el formulario o el instrumento donde conste la denuncia, firmado digitalmente o bien escaneado y firmado materialmente.
- III. Individualización de quien o quienes hubieren cometido los hechos.
- IV. La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron.
- V. Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

En caso de que, la denuncia no cumpla con lo prescrito anteriormente, la autoridad que corresponda requerirá al o a la denunciante para que, en un plazo de 5 días hábiles, subsane la omisión o complemente la información, con indicación de que, si así no lo hace, se tendrá por desistido o desistida de su denuncia.

La denuncia se presentará en un sobre cerrado con indicación de "reservado" o "confidencial", el que será recepcionado por la o las personas indicadas anteriormente. El receptor o receptora de la denuncia es, además, la persona encargada de entregar información de cómo procede una denuncia. Quien cumpla con este rol contará con la sensibilización en igualdad de género, no emitirá juicios ni su valoración personal sobre la denuncia, brindará respeto máximo al o a la denunciante y guardará absoluta confidencialidad respecto del asunto. Deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar el registro al o a la denunciante a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

El documento será derivado al alcalde (sa) con copia al Comité de acoso laboral y sexual, a más tardar dentro de 2 días hábiles desde la fecha de su recepción, quien ordenará un sumario administrativo o una investigación sumaria, lo cual dependerá del estatuto aplicable en cada caso.

En el caso que la denuncia se formule por vía electrónica, se deberá acusar recibo de su recepción por la misma vía. Cuando el denunciado o denunciada sea la máxima autoridad edilicia, la denuncia deberá dirigirse al Comité de acoso laboral y sexual.

V. Medidas Preventivas:

En el curso del proceso el fiscal o su equivalente a cargo de la investigación podrán suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la municipalidad al o los denunciados.

02 AGO 2022

1605

VI. Comité de acoso laboral y sexual:

El Comité de acoso laboral y sexual estará encargado de:

- a. Diseñar y proponer al alcalde (sa) las campañas de prevención del acoso laboral y sexual que se efectuarán anualmente en el municipio.
- b. Realizar el catastro, seguimiento y registro de las investigaciones y sumarios por casos de acoso, y sus resultados, pudiendo solicitar a los fiscales o investigadores a cargo, sobre el estado de tramitación de los sumarios e investigaciones, manteniendo estricta reserva y confidencialidad respecto de cada uno de los casos.
- c. Realizar el acompañamiento de las víctimas que así lo solicitaren, de un profesional de confianza que apoye al/el funcionario (a) durante el proceso de denuncia, investigación y cierre del proceso. Este apoyo podrá asignarse durante cualquier momento del proceso tanto con profesionales internos como externos al municipio.

Este Comité estará compuesto por:

- Director (a) de DIDECO,
- Director (a) Seguridad Pública,
- Director (a) de Control,
- Director (a) Jurídica,
- Jefe (a) del Departamento de Recursos Humanos.

Los miembros del Comité de acoso laboral y sexual deberán declararse inhabilitados de participar en aquellas sesiones en que se ventilen los casos relacionados en que:

- a. Tengan calidad de denunciante o denunciado.
- b. Tengan relación jerárquica directa con el/la denunciante o denunciado (a).
- c. Tengan relación de parentesco, de amistad o enemistad con el/la denunciante o denunciado (a).
- d. Que concurra cualquier otra razón o circunstancia que él o los integrantes del Comité consideren justificadas para declarar su inhabilidad, la que deberá ser documentada por escrito.

El reemplazo del o los integrantes del Comité que se inhabiliten, será determinado por el Alcalde (sa).

VII. Responsabilidad de las jefaturas:

En concordancia con lo dispuesto en la letra a) del artículo 61 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, los directores y jefes de las distintas unidades municipales serán especialmente responsables de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Protocolo, notificando al Alcalde (sa) cuando tengan conocimiento de irregularidades o faltas a la probidad administrativa que se enmarquen en conductas de acoso laboral y sexual.

VIII. Resultado de la Investigación y Sanciones:

El acoso laboral y sexual, constituyen una infracción grave al principio de probidad administrativa, según lo dispuesto en el artículo 123 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. La Sanción ante la verificación de estas conductas será la destitución de la/el funcionario culpable.

Si el resultado de la investigación arroja que se efectuaron denuncias de las que trata este protocolo, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado (a), el Comité de acoso laboral y sexual, podrá solicitar el inicio de una investigación o sumario al denunciante. a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas

IX. Notificación:

El resultado de la investigación o sumario administrativo será comunicado de forma confidencial al o la denunciante, así como las medidas que fueron adoptadas.

X. Plazos:

El procedimiento sumarial o investigación sumaria se regirá por lo establecido en la ley N°18.883 Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

XI. Otras medidas relativas al clima laboral:

El Comité de acoso laboral y sexual, en conjunto con la Jefatura correspondiente, podrá proponer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios o funcionarias con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas negativas al clima laboral. En las medidas que se adopten, se dará especial énfasis en trabajar con los equipos afectados, cuando corresponda, en estrategias de transformación de la cultura institucional.

02 AGO 2022

1605

XII. Personal contratado a honorarios:

El municipio deberá incorporar en los contratos a honorarios que celebre, la obligación que se impone al prestador o prestadora de servicios, de respetar el principio de probidad administrativa y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual, reguladas en este protocolo, el que se entenderá formar parte integrante del respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos denunciados.

De acreditarse conductas constitutivas de acoso laboral y sexual, imputable al prestador o prestadora de servicios, constituirá **incumplimiento grave del contrato**, dando derecho a la entidad edilicia a ponerle término anticipado, sin notificación alguna, debiendo liquidar los servicios ejecutados hasta dicho momento, sin perjuicio de su facultad de hacer efectivas las responsabilidades legales que de ello se deriven.

Puesto que el personal contratado a honorarios no tiene responsabilidad administrativa y por tanto no le son aplicables las normas establecidas en el Estatuto Administrativo para funcionario Municipales, en el caso de que, el denunciado sea un contratado bajo esta modalidad, la denuncia será remitida al comité de acoso laboral y sexual, en el plazo máximo de 3 días.

El comité de acoso laboral y sexual realizará, en conjunto, diligencias para esclarecer los hechos, debiendo levantar actas o informes de todas las diligencias realizadas.

El comité de acoso laboral y sexual tendrá 15 días para emitir resolución final, el cual será enviado a la máxima autoridad edilicia para que proceda de acuerdo con el presente protocolo.

XIII. Prohibición de represalia:

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados. En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el Estatuto Administrativo para funcionario municipales.

XIV. Independencias de acciones:

El presente Protocolo establece el procedimiento interno para la actuación de la Municipalidad de Algarrobo, ante la denuncia por acoso laboral y sexual, por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones que, a título personal, el/la denunciante decida interponer.

XV. Comunicaciones:

Un ejemplar del presente Protocolo de actuación ante la denuncia sobre acoso laboral y sexual deberá encontrarse disponible en la página web municipal. Además, el Departamento Recursos Humanos se encargará de la difusión entre los funcionarios (as) del municipio, para lo cual podrá requerir de la colaboración del Departamento de Informática.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, REGISTRESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.



PAULINA FÁTIMA MOYANO MEJÍAS
SECRETARIA MUNICIPAL

JLYM/PFMM/U.C./CCS/CCS/pyu

DISTRIBUCIÓN

- Secretaría Municipal (1)
- Archivo. - (2)



JOSÉ LUIS YÁÑEZ MALDONADO
ALCALDE



02 AGO 2022

1605

I. MUNICIPALIDAD DE ALGARROBO
UNIDAD DE CONTROL

FECHA RECEPCIÓN: 02 AGO 2022

FECHA SALIDA: 04 AGO 2022

OBSERVACIÓN Nº