

**REGLAMENTO
QUE CONTIENE
EL PROTOCOLO
MUNICIPAL
PARA LOS CASOS DE
ACOSO LABORAL O
SEXUAL AL INTERIOR
DEL MUNICIPIO**

**MUNICIPALIDAD
DE LA REINA**

Avenida Alcalde Fernando Castillo Velasco 9925

www.lareina.cl |    

“REGLAMENTO QUE CONTIENE EL PROTOCOLO MUNICIPAL PARA LOS CASOS DE ACOSO LABORAL O SEXUAL AL INTERIOR DEL MUNICIPIO”

I. OBJETIVO.

Es disponer de un reglamento que formalice el actuar de las autoridades municipales frente a situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, estableciendo un procedimiento de denuncia, investigación y sanción de estos.

El presente instructivo debe permitir a los funcionarios/as de la municipalidad 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 saludable, basado en el respeto, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales.

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 La Reina, 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. El mismo procedimiento se aplicará cuando la persona denunciante sea usuaria del servicio municipal o le preste servicios a ésta, y el reclamo sea dirigido contra uno de sus integrantes.

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”*.

Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral.

1. Acoso sexual: 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 amenace o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

1.1 Se consideran conductas de acoso sexual:

- a. El contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona y la coacción para las relaciones sexuales.
- b. Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual), tales como, comentarios insinuantes u obscenos, filtros ofensivos, insinuaciones sexuales y proposiciones molestas.
- 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. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, entre otros.

2. Acoso Laboral: es un acto contrario a la dignidad de las personas, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura o uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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 de empleo.

2.1 Clases de acoso laboral atendiendo a la posición que ocupan tanto la víctima como el acosador dentro de la organización municipal:

- a. Descendente: El agresor es un superior jerárquico del trabajador afectado, como por ejemplo, su jefe.
- b. Ascendente: La víctima es acosada por sus subalternos. Es una modalidad poco común, puede darse cuando una persona se incorpora al municipio y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía.
- c. Horizontal: Se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico, y puede obedecer a múltiples razones como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, etc.

2.2 Se consideran conductas de acoso laboral:

- a. Se consideran conductas abusivas todo comportamiento, palabra, gesto y/o escrito, que se de en forma reiterada, que menoscaben la dignidad o integridad física o psíquica de una persona, afectando su desarrollo y oportunidades laborales.
- b. No ser tomado en cuenta o ser aislado del grupo de trabajo.
- c. Desprestigiar a uno o más funcionarios ante sus compañeros de trabajo.
- d. Desacreditar la capacidad profesional o laboral de uno o más funcionarios dentro de la organización.
- e. Atacar la vida privada de uno o más funcionarios.
- f. Amenazas de despido o sancionado.

Las consecuencias de este tipo de conductas abusivas dan lugar a una multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas, que suelen conducir a la baja laboral e incluso a la renuncia del afectado.

3. Definiciones. Para la correcta interpretación del protocolo se entiende por:

- a. **Denuncia:** Acto mediante el cual se expone una situación de acoso laboral y/o sexual, debidamente firmada por quien denuncia.
- b. **Denunciante:** Persona que efectúa una denuncia por acoso laboral y/o sexual.
- c. **Denunciado:** Persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillantes, hacia otro funcionario municipal y que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- d. **Víctima:** Persona en quien recaen las acciones constitutivas de acoso, pudiendo ser o no la persona del denunciante.
- e. **Comité de ética:** Es el encargado de realizar el examen preliminar de los antecedentes que sirven de fundamento de la denuncia. En caso que considere que los hechos son constitutivos de acoso laboral y/o sexual, serán derivados al Alcalde, quien deberá decretar la correspondiente Instrucción Sumaria o Sumario Administrativo, designando al Fiscal Investigador. En caso que la denuncia no sea aceptada, el Comité de ética deberá comunicárselo al encargado de Recursos Humanos, para que éste se lo comunique al Denunciante.

El Comité de ética estará integrado por el Administrador Municipal, el Secretario Municipal y el Director de Administración y Finanzas. En caso de impedimento de alguno de ellos, será reemplazado por quien lo subrogue en su respectiva Unidad Municipal.

Deberá dejarse acta de las decisiones y consideraciones que haya efectuado el Comité, las que serán archivadas bajo estrictas medidas de confidencialidad, determinado por el Comité de ética.

Inhabilidades para los integrantes del Comité:

- a. Tener calidad de denunciante o denunciado.
- b. Tener relación jerárquica directa con el denunciante o denunciado.
- c. Tener relación de parentesco, de amistad o enemistad con el denunciante o denunciado.
- d. Concurrir cualquier otra razón o circunstancia debidamente calificada que le reste imparcialidad.

IV. MARCO JURÍDICO.

El presente Protocolo se rige por las siguientes normativas e instructivos:

- **Artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile**, que establece el *“El derecho a la vida y a la integridad física o psíquica de la persona”*.
- **Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado**, Artículo 52°, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, que *“consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”*.
- **Artículo N° 1 de la ley N° 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual**, introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo, incorpora *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.
- **Artículo 2° del Código de Trabajo**, que define el acoso sexual y laboral.
- **Ley N° 20.607**, de 2012, que modifica el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, e incorpora la letra m), nueva: *“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo”*.
- **Ley N° 18.883, artículo 82 letra I)**, que prohíbe *“Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2 de la ley que establece medidas contra la discriminación”*.
- **Ley N° 20.205**, que Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al Principio de Probidad.
- **Artículos 56 y 63 del DFL N° 1 del Ministerio del Interior**, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

V. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

El Reglamento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y Sexual, instruido por esta entidad edilicia, tendrá como fundamento los siguientes principios:

- 1. Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de la prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento e investigación, 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 tengan y perciban que se les otorga una garantía de privacidad y reserva del proceso.
- 2. Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- 3. Probidad Administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- 4. Rapidez:** El procedimiento deberá ser llevado con la mayor celeridad que permita al servicio, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- 5. Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobables. Cualquier persona que realice una denuncia infundada o falsa, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- 6. Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de los funcionarios/as, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, las obligaciones y oportunidades.
- 7. Debido Proceso:** Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicaran, y derecho a conocer el contenido de la denuncia.
- 8. Protección a la Dignidad de las Personas:** Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima de violencia como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

VI. PROCEDIMIENTO.

Todo funcionario/a de la Ilustre Municipalidad de La Reina, cualquiera sea su calidad jurídica, sexo, edad, jerarquía o profesión, que sufra o tenga conocimiento de alguna o más actuaciones que constituyan conductas de acoso laboral y/o sexual, en que haya incurrido algún servidor municipal, podrá efectuar la denuncia, de acuerdo al siguiente procedimiento:

a. Presentación de la Denuncia. La denuncia deberá ser presentada en la Unidad de Personal o en Oficina de partes, ésta debe ser fundada, por escrito en un sobre cerrado y firmada por el denunciante. Luego debe ser derivada al encargado de Recursos Humanos del municipio, quien orientará a la persona para que complete toda la información que se requiere en el formulario de denuncia (Anexo N° 1).

El encargado de Recursos Humanos deberá derivar al Comité de ética, dentro de un plazo de 3 días hábiles, la denuncia y los antecedentes que hayan sido acompañados por el denunciante. El comité, tiene un plazo de 10 días, para estudiar los hechos, y en caso de considerar que estos constituyan conductas de acoso laboral o sexual, deben ser remitidos al Alcalde.

Luego, el Alcalde, si estima que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia en Alcaldía, para decretar la instrucción de una Investigación Sumaria o un Sumario Administrativo, designando al Fiscal investigador.

En caso que la denuncia no sea aceptada, el Comité de ética deberá comunicarle este hecho al encargado de Recursos Humanos, quien, dentro del plazo de 2 días hábiles, deberá informarle al denunciante. Éste último podrá presentar la denuncia en una segunda oportunidad, presentando nuevos antecedentes o documentos que acrediten los hechos.

- Requisitos de la denuncia. La denuncia debe ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:
 - i. El nombre, domicilio del denunciante.
 - ii. Profesión u oficio y cargo que ocupa en la Municipalidad.
 - iii. Indicar la relación laboral con el denunciado.
 - iv. Relato detallado de los hechos en que fundamenta la denuncia.
 - v. La individualización de la/as personas involucradas en la conducta constitutiva de acoso y los testigos presenciales o que hubieren tenido conocimiento de estos actos.
 - vi. Firma del denunciante.

b. Investigación. La investigación de la denuncia por acoso laboral y/o sexual se realizará de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 118 a 143 de la ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, es decir, a través de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.

c. Sanciones. Dependiendo de la gravedad de la falta cometida, y las circunstancias atenuantes o agravantes, de acuerdo al mérito de los antecedentes, se podrán aplicar las sanciones establecidas en el artículo 120 de la ley N° 18.883 antes mencionada, que dispone que: *“Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:*

- a) *Censura;*
- b) *Multa;*
- c) *Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y*
- d) *Destitución.”*

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia de los delitos que debió hacerse en la oportunidad debida.

Por último, se hace presente que durante la tramitación del proceso se deberá guardar estricta reserva de todas las actuaciones registradas en la investigación, de manera de garantizar la privacidad de los funcionarios/as involucrados en los hechos.

A su vez, si así se estima necesario, se deberá entregar apoyo psicológico a la presunta víctima durante todo el transcurso del procedimiento.

VII. ANEXOS.

El protocolo contra el acoso laboral y/o sexual cuenta con el siguiente anexo:

- a. **Anexo N° 1:** Formulario de Denuncia de Acoso Laboral y/o Sexual.

VIII. PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y ANEXOS.

El presente protocolo y sus anexos deberán publicarse en el sitio electrónico de la Ilustre Municipalidad de La Reina, sección “Transparencia Activa”, entrando en vigencia desde esa fecha.

ANEXO N° 1.

“FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA REINA.”

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

Acoso Laboral	
Acoso Sexual	
Otra conducta que atente a la dignidad de las personas	

2. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE.

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

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

Datos personales del denunciante (sólo en el caso que el denunciante NO sea la victima):

DATOS PERSONALES.	
Nombre completo.	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad o área de desempeño	

Datos personales de la Víctima:

Nombre completo	
RUT.	
Dirección Particular	
Región/Comuna	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

Datos de la Víctima respecto a la organización:

Nombre completo	
Departamento, Sección u Oficina de desempeño	
Recinto Municipal	

Datos personales de **Denunciado – Victimario**.

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Sección u Oficina de desempeño	
Recinto Municipal	

3. RESPECTO A LA DENUNCIA.

Nivel jerárquico del **Denunciado – Victimario** respecto de la **Víctima**.

Nivel superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

¿El **Denunciado – Victimario** corresponde a la jefatura superior inmediata de la **Víctima**?

SI	
NO	

¿El **Denunciado – Victimario** trabaja directamente con la **Víctima**?

SI	
NO	
OCASIONALMENTE	

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

SI	
NO	

4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

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

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de las acciones anteriormente descritas.

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

Señale la individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido – Testigos – (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta:

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

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos Electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros documentos de respaldo	

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

Observaciones.

Nombre y firma del/la denunciante

Fecha de la denuncia: __/__/__

**REGLAMENTO
QUE CONTIENE
EL PROTOCOLO
MUNICIPAL
PARA LOS CASOS DE
ACOSO LABORAL O
SEXUAL AL INTERIOR
DEL MUNICIPIO**

**MUNICIPALIDAD
DE LA REINA**

Avenida Alcalde Fernando Castillo Velasco 9925

www.lareina.cl |    