

BUIN,

06 JUN 2022

DECRETO ALCALDICIO N° 1896 / VISTOS: Las facultades que me otorgan los Arts. 5, 12 y 63 letra i) de la Ley N° 18.695 de 1988, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones; Ley N° 18.883 de 1989, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

CONSIDERANDO: 1.- El Memorándum N° 77, de fecha 22 de Junio de 2022, a través del cual la Encargada de Recursos Humanos remite a la Dirección de Administración y Finanzas el Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción de Acoso Laboral y Sexual, con las sugerencias realizadas por la ex Directora de Jurídica.

2.- Que por medio del Memorándum N° 767, de fecha 24 de Junio de 2022, la Dirección de Administración y Finanzas envía al Administrador Municipal el Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción de Acoso Laboral y Sexual, para ser decretado.

3.- La **Instrucción** del Administrador Municipal, para decretar.

DECRETO.

1.- **Apruébese el Manual de Procedimiento de Denuncia y Sanción de Acoso Laboral y Sexual**, elaborado por la Encargada de Recursos Humanos; documento que forma parte integrante del presente decreto.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.



GERÓNIMO MARTINI GORMAZ
SECRETARIO MUNICIPAL



MIGUEL ARAYA LOBOS
ALCALDE

MLAL. GMG/VZS. mss.

DISTRIBUCION:

- Control
- D.A.F.
- Jurídica
- Personal
- Archivo SECMU

F:\Nueva carpeta\Marina\DECRETOS 2016-2020\Planes de Trabajo\Manual de Procedimientos de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.doc



Ilustre Municipalidad
de Buin

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL



Ilustre Municipalidad
de Buin

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAY SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

I. - INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones, incluidas las instituciones públicas, requieren para su mejor funcionamiento, trabajar en ambientes laborales saludables, basados en las buenas relaciones interpersonales, el buen trato y el respeto mutuo, generando con ello las condiciones de entorno laboral adecuados para desarrollar la función pública de manera óptima, entregando un servicio de buena calidad a toda la comunidad.

En ese contexto, la Municipalidad de Buin, busca generar al interior de la institución un ambiente de trabajo sano, libre de cualquier conducta constitutiva acoso laboral o sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se constituyan en un trato compatible con la dignidad de las personas, favoreciendo el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la organización. En concordancia con lo anterior, fundamenta que existan mecanismos de prevención de toda conducta contraria a la dignidad de las personas y en los casos en que de manera inevitable se susciten este tipo de situaciones, debe existir un proceso confidencial con resguardo a los derechos fundamentales, expedito y conocidos por todos los funcionarios(as) para denunciar conductas que puedan ser constitutivas acoso laboral y/o sexual. Para estos efectos, en este documento se define un protocolo destinado al tratamiento de denuncias de estas conductas, generando las directrices para la actuación de la institución relativas a estas materias.

El procedimiento que se presenta, será aplicable a todas las personas que trabajen en la Municipalidad de Buin, y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario(a) se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura del maltrato, acoso laboral y/o sexual. Así mismo como se requiera la intervención individual y organizacional, según corresponda.

II.- OBJETIVO

- ✓ Establecer un procedimiento mediante el cual se formalice la instancia de lo que se debe hacer cuando se enfrentan a situaciones de acoso laboral y/o sexual, constituyendo a su vez, un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y buen trato.
- ✓ Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajen en la institución, en caso que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realice las denuncias en forma oportuna y apropiada a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ Comprometer y velar por el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a potenciar un sano ambiente de trabajo mutuo para los funcionarios(as).

III.- DISPOSICIONES LEGALES

- ✓ Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°, número 1° que establece el "Derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica de las Personas"
- ✓ Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el "Principio de Probidad Administrativa", es decir, la obligación de observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función de su cargo, con preminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.
- ✓ Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación laboral, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y el Código del Trabajo.
- ✓ Ley n° 20.607, que tipifica el acoso laboral, modificando el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- ✓ Ley N° 18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Artículo 123°, letra c), que establece que las conductas de acoso sexual son causales de la medida disciplinaria de destitución, lo cual conlleva la inhabilidad por 5 años del sancionado para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.
- ✓ Ley N° 18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Artículo 123°, letra e) que establece que el efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad administrativa de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respeto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, constituirá causal de la medida disciplinaria de destitución.
- ✓ Ley N° 18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Artículo 82°, letra l) el cual prohíbe a todos los funcionarios municipales realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando el acoso sexual una acción de este tipo.
- ✓ El artículo 82° letra m) de la Ley N° 18.883, que Aprueba el estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, el cual prohíbe a todo funcionario(a) a realizar todo acto calificado como acoso laboral, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo
- ✓ Artículo 2° del Código del Trabajo, que tipifica el acoso laboral y sexual, además se su inciso segundo el cual dispone que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, estableciendo que es contrario a ella, entre otras conductas, acoso sexual o laboral.



Illustre Municipalidad
de Buin

- ✓ Ley N°20.609 sobre medidas contra la discriminación, artículo 2 que dispone de: Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta Ley: se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable efectuada por agentes de Estado o particulares o que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimos 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 encuentran vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, 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.

IV.- ANTECEDENTES GENERALES Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

La Ilustre Municipalidad de Buin, tiene como finalidad la satisfacción de necesidades de la comunidad local y también asegurar la participación en el progreso económico, social y cultural de sus vecinos, por esto: requiere necesariamente de funcionarios(as) probos, respetados, reconocidos y cuyos espacios laborales les permitan su desarrollo. Así mismo, los ambientes laborales más saludables, permiten desarrollar el trabajo de manera eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y mejores servicios a la comunidad de Buin.

Es por esta razón que, con el objeto de prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de los funcionarios(as), se elabora el presente Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción de Acoso Laboral y/o Sexual de la I. Municipalidad de Buin, el cual establece procedimientos para enfrentar situaciones de este tipo, constituyendo a su vez, un mecanismo de control social dentro del Municipio, con el objeto de generar condiciones de respeto y buen trato al interior de éste.

V.- ALCANCES

Este Manual de Procedimiento Interno de Denuncia y Sanción Acoso Laboral y Sexual, será aplicado a todos los funcionarios(as) de planta, contrata, honorarios y código del trabajo de la Municipalidad de Buin.

VI.- DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

La Municipalidad debe realizar acciones de prevención de conductas inapropiadas que podrían convertirse en acoso laboral y sexual, tales como:

- ✓ **PROTOCOLO INSTITUCIONAL:** Para que los funcionarios(as) que se sientan agredidos por algún tipo de acoso, tengan una instancia clara y segura para poder denunciarlo, lo que posteriormente se investigará y si fuera comprobado, se aplicará la sanción que corresponda.



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ **DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN:** Dar a conocer y poner a disposición de todos los funcionarios(as) el protocolo de denuncias de conductas de acoso laboral y sexual, por los diferentes medios de información que cuente el municipio.
- ✓ **CAPACITACIÓN:** Tener programadas charlas o talleres en que se difundan las directrices y procedimientos relacionados con el acoso laboral y sexual, con el fin de educar y desalentar este tipo de conductas

VII.- PRINCIPIOS

- ✓ **CONFIDENCIALIDAD:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios(as) tengan y perciban que se les otorga garantías de privacidad y que el proceso tendrá en carácter de reservado.
- ✓ **IMPARCIALIDAD:** Las personas que acojan, canalicen las denuncias y realicen la correspondiente investigación deben resguardar un proceso objetivo y fundados, sin sesgo ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencia sexual, religión, origen, étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- ✓ **PROBIDAD ADMINISTRATIVA:** El principio de probidad administrativa consiste en observar entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular, lo cual se encuentra establecido en el Estatuto Administrativo.
- ✓ **RAPIDEZ:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos y la victimización secundaria, 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.
- ✓ **RESPONSABILIDAD:** Cada funcionario(a) 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, evidencias u otros, que sean comprobadamente falsas, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- ✓ **COLABORACIÓN:** Es deber de cada persona que se desempeñe en esta institución, cualquiera sea su jerarquía y/o tipo de contratación colaborar con la investigación, cuando se tengan antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de la investigación.



Illustre Municipalidad
de Buin

- ✓ **DEBIDO PROCESO:** Se debe tener presente que cada proceso investigativo está basado en presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.
- ✓ **IDONEIDAD:** Las persona encargadas de la investigación deberán contar con las condiciones y capacidades, que le permitan hacer un trabajo objetivo que asegure una investigación responsable y que asegure un debido proceso. .

VIII.- MARCO CONCEPTUAL

En el presente procedimiento o protocolo de denuncia, investigación y sanción del acoso Laboral y Sexual, se aplica a todas las personas que trabajan en y para la Municipalidad de Buin, independiente de la calidad jurídica y la unidad de desempeño, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, sí les exige el cumplimiento del principio de Probidad Administrativa.

Será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos la implementación de este Protocolo. Por su parte, todos los miembros de la comunidad municipal tienen la obligación de informarse del Protocolo y las obligaciones que de éste deriven.

IX.- DEFINICIONES

1.- El Acoso como Conducta Contraria al Derecho a la Integridad Física y Psíquica de las Personas.

"La Constitución asegura a todas las personas, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas (Artículo 19º, número 1º)

Es un deber de las instituciones públicas garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto y libre de todo tipo de discriminación. Por lo tanto, cualquier conducta contraria a este principio merece ser denunciada, investigada y en los casos que amerite, sancionada.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de los funcionarios(as), nos referimos específicamente a las relacionadas a la violencia laboral, donde pueden distinguirse muchos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato, acoso laboral y/o sexual

Es preciso señalar que la violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa.

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- ✓ Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para estas.
- ✓ Pueden identificarse una o varias víctimas y uno o varios victimarios
- ✓ Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía, es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otras(os) por antigüedad, más confianza con la jefatura.
- ✓ Puede darse dentro de la institución o fuera de esta.
- ✓ Afecta no solo a los involucrados directamente, sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.



Ilustre Municipalidad
de Buin

2.- MANIFESTACIONES del ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Dentro de la institución, la violencia laboral y sexual pueden manifestarse de las siguientes formas::

- ✓ **Vertical descendente:** es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, (desde la jefatura hacia el subordinado(a)). si bien podría darse el caso de que el acosador(a) tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada o estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares. Situaciones de acoso de este tipo son aquellas donde la jefatura se burla, humilla o discrimina a un subordinado, o cuando le realiza de forma indebida requerimientos de carácter sexual.
- ✓ **Vertical ascendente:** es aquel en que la persona que realiza el acoso laboral o sexual ocupa un puesto o cargo de menor jerarquía al afectado, desde los subordinados hacia la jefatura. Este tipo de acoso es poco frecuente, pero puede darse, a modo de ejemplo, cuando un trabajador pasa a tener como subordinado a los que antes fueran sus colegas de trabajo: cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados, en este caso ya que para acosar requiere de asimetría de poder, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, ya que de esta manera logran invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- ✓ **Horizontal:** es aquel que se da entre colegas, de una misma categoría o nivel jerárquico, es decir, entre pares o grupos de pares. El ataque puede deberse a numerosas razones, ejemplo: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí, el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega con el fin de deteriorar su imagen o carrera profesional, también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- ✓ **Mixto o complejo:** el acoso comienza como horizontal, pero luego toma conocimiento del acoso la jefatura o empleador. La persona empleadora en vez de proteger a la víctima deja que los hechos continúen incluso a veces haciéndose parte de estos.

Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de acoso:

En primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o síquicas de las víctimas y cuando existe una amenaza sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera.

3.- CASOS NO CONSTITUTIVOS DE VIOLENCIA LABORAL

Es importante tener claro si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, estas no tienen el carácter de ser constitutivas de violencia laboral. Al efecto debemos distinguir algunos casos que, se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de violencia laboral.



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ Estrés derivado del exceso de trabajo
- ✓ Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo
- ✓ Criticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo, de los cuales deberían realizarse en privado.
- ✓ Jornadas de trabajo extensas y además fuera del horario permitido por la ley.
- ✓ Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente.

IX.- ACOSO LABORAL:

El acoso laboral es definido por el Artículo 2º del Código del Trabajo como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otros 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 en el empleo".

1.- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ACOSO LABORAL

- ✓ Relación de Trabajo: esta conducta se debe dar entre las personas que se relacionan en razón del trabajo
- ✓ Agresión u Hostigamiento Reiterados: Estas deben ser sistemáticas y persistentes en el tiempo, un hecho aislado no es suficiente como catalogarlo como acoso laboral
- ✓ Por Cualquier Medio: estas pueden ser tanto acciones como omisiones.

2.- CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL

Como una manera de facilitar la identificación de este fenómeno, y de acuerdo a la literatura existente, se puede mencionar tres características o acciones que se presentan cuando existe ACOSO LABORAL:

2.1.- Descredito de la Capacidad Laboral de la persona afectada: es la acción más primaria, ejercida por la persona acosadora, y tiene por objeto lograr el descrédito de la persona en su ambiente laboral más cercano. Incluye acciones directas. Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos y/o escritos. Estas conductas pueden ser al menos de dos tipos:

- ✓ Aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades
- ✓ Aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

2.2.- Limitaciones de la Comunicación: resulta como consecuencia de lo anterior. Para acreditar la falta de capacidad de la persona, se le interrumpe cuando habla o expresa sus ideas, se le ataca verbalmente o por escrito, se evita el contacto visual y/o se efectúan gestos de rechazo o menosprecio ante su presencia



Ilustre Municipalidad
de Buin

2.3.- Aislamiento Social: es la maniobra crítica del acoso laboral, en el cual se aísla a la persona afectada de sus compañeros(as) de labores. Las acciones concretas incluyen desde la exclusión explícita (aislamiento del puesto de trabajo, no recibir invitaciones o comunicarle tarde o inadecuadamente sobre las reuniones laborales) hasta implícitas, (suponer que la persona no va a participar)

3.- TIPOLOGÍA DEL ACOSO LABORAL

Para entender de mejor manera las conductas que constituirán Acoso Laboral, podemos señalar a modo de ejemplo, las siguientes:

- ✓ Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está solo(a) o en presencia de personas.
- ✓ Amenazar de manera continuada a la víctima
- ✓ Tratar a la víctima de manera diferentes o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizar frente a otros
- ✓ Ignorar o excluir, hablando solo a terceros(as) personas, simulando su no presencia.
- ✓ Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir
- ✓ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo
- ✓ Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- ✓ Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada.
- ✓ Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a errores y después acusarla de negligencia o faltas profesionales.
- ✓ Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones
- ✓ Animar a otros funcionarios(as) a participar en cualquiera de las acciones anteriores, mediante la persuasión, las coacciones o el abuso de autoridad.

4.- Conductas que no Constituyen Acoso Laboral: Sin perjuicio de lo señalado en el número anterior, se debe tener presente que no constituye Acoso laboral, conductas tales como:

- ✓ Conflictos ocasionales
- ✓ Estrés derivado del exceso de carga laboral
- ✓ Una amonestación de la jefatura directa justificada en el no cumplimiento de deberes o funciones
- ✓ Observación al desempeño laboral
- ✓ Anotación en la hoja de vida del funcionario, cuando estas estén apegados y fundadas en el Estatuto Administrativo y demás normas legales atinentes.
- ✓ Los informes de desempeño y precalificaciones
- ✓ Solicitar trabajos extraordinarios que correspondan
- ✓ Postergar o adelantar feriados
- ✓ Denegar con fundamento un permiso administrativo.

5.- GRADOS DE ACOSO LABORAL

Existen distintos grados de Acoso Laboral, los cuales están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento.

Se distinguen tres tipos:



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ **Primer Grado:** la persona acosada es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas y humillaciones y encarán a sus agresores. A pesar de esto, la víctima de acoso no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- ✓ **Segundo Grado:** en esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son los siguientes: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relativa al tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarles importancia a lo que está sucediendo.
- ✓ **Tercer Grado:** en esta fase, la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de un tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son los siguientes: depresión severa, ataques de pánico y conductas agresivas. Asimismo, la familia y amigos son conscientes de la gravedad del problema.

XI.- EL ACOSO SEXUAL:

El Acoso Sexual se define por el Artículo 2º del Código del Trabajo, como : "El que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de Carácter Sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo".

XII.- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ACOSO LABORAL

- ✓ **CONDUCTA DE CARÁCTER SEXUAL:** Son conductas de connotación sexual o basadas en el sexo de la persona.
- ✓ **CONDUCTA INDESEADA, IRRAZONABLE U OFENSIVA PARA LA VÍCTIMA:** No es necesario exteriorizarlo en forma inmediata
- ✓ **ESTE NO REQUIERE DE REITERACIÓN:** A diferencia del acoso laboral. Basta con que ocurra una vez.
- ✓ **DEBE SER REALIZADA EN EL ÁMBITO LABORAL:** Esta conducta debe ser realizada no solo en el trabajo, sino también en actividades relacionadas con este, Ej: Fiestas, Viajes Comida, etc.
- ✓ **AFECTACIÓN DE LA VÍCTIMA:** La víctima debe sentirse perjudicada en el desarrollo del trabajo.

XI.- CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL

- ✓ **REALIZADO POR UNA PERSONA:** No importando la identidad sexual de la víctima o victimario



Illustre Municipalidad
de Buin

9

- ✓ **SIN CONSENTIMIENTO:** La falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual, por lo que, si una persona acepta por su propia voluntad a un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- ✓ **POR CUALQUIER MEDIO:** incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima, no sólo acercamientos o contactos físicos.
- ✓ **CON AMENAZA DE PERJUICIO LABORAL O LAS OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO:** El rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el acosador para tomar decisiones que afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo y otros.

CLASIFICACIÓN Y TIPOLOGIA DEL ACOSO SEXUAL:

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas:

COMPORTAMIENTO FÍSICO DE NATURALEZA SEXUAL: Contacto físico no deseado. A modo de ejemplo podemos señalar:

- Contacto Físico Deliberado: Pellizcar, tocar, masajes no deseados y otros
- Arrinconamiento o búsqueda liberada de quedarse a solas con la persona de manera innecesaria.
- Tocar intencionalmente órganos sexuales.

CONDUCTA VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL: A modo de ejemplo podemos señalar:

- Propositiones o presión para la actividad sexual
- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona.
- Insistencia para una actividad social fuera de lugar del trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta
- Preguntas, descripciones o comentarios, fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Difusión de rumores sobre la actividad sexual de la persona.
- Comentarios insinuantes u obscenos.

COMPORTAMIENTO NO VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL: por ejemplo

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícitos o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónicos de carácter ofensivo de contenido sexual



Ilustre Municipalidad
de Buin

XIII.- PROCEDIMIENTO QUE SE DEBE UTILIZAR PARA INVESTIGAR DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

La investigación de hechos que revistan carácter de Acoso Laboral y/o Sexual, sólo puede ser realizada en los términos establecidos en los artículos N° 118 a 143 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, es decir a través del debido proceso administrativo (investigación sumaria o sumario administrativo. Lo anterior, en consideración a que la Contraloría General de la República, ha resuelto que las investigaciones sumarias o sumarios administrativos son procedimientos específicamente reglados por la Leu N° 18.883, la 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 legal vigente.

XI.- ACTORES Y RESPONSABLES

- ✓ **VÍCTIMAS:** Es el/la funcionario(a) en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual
- ✓ **DENUNCIANTE:** Es el /la funcionario(a) que realiza una denuncia por presunta situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose al/ la receptor/a de denuncia
- ✓ **DENUNCIADO/A:** Es el /la funcionario(a) que ha sido señalado por el/la denunciante como el /la responsable de los hechos relatados
- ✓ **RECEPTOR(A) DE DENUNCIA:** Funcionario(a) que tendrá la misión de recepcionar y tramitar la denuncia de acoso, investigar con amplias facultades solo la denuncia, velando porque se cumplan los plazos y etapas, junto con acompañar al denunciante en todo el proceso hasta su finalización, además de recibir y aclarar dudas durante el proceso, resguardando los principios básicos del procedimiento.
- ✓ **COMISIÓN RECEPTORA DE DENUNCIA:** La comisión estará constituida por los siguientes integrantes:
 - 2 representantes de la Asociación de Funcionarios Municipales
 - Dirección Jurídica
 - Encargado(a) de Recursos Humanos, quienes recibirán los antecedentes por parte del Receptor para tomar conocimiento de la denuncia del acoso.

La Comisión deberá establecer las medidas precautorias a seguir, de intervención o de clima laboral cuando corresponda.

También la Comisión está encargada de informar al demandado, al comienzo de la investigación que se ha recibido una denuncia en su contra, y que se iniciará evaluación de admisibilidad. Se notificará al Jefe Superior del denunciado sobre esta situación.



Ilustre Municipalidad
de Boin

Señor Alcalde: la Comisión receptora de la denuncia deberá enviar al señor Alcalde, en forma reservada a través del conducto regular los antecedentes de la denuncia para que sea la máxima autoridad la que determine si la denuncia debe seguir el proceso administrativo disciplinario, o por el contrario, que se trate de una situación de orden psicosocial y se trate en tal sentido.

Si la autoridad estima que la denuncia debe dar origen a una investigación sumaria, o procedimientos disciplinarios, la denuncia entonces deberá seguir su curso administrativo.

XII.- ETAPAS DEL PROCESO

El procedimiento que se aplicara para efectuar las denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual, son los siguientes:

- ✓ **FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA:** Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un(a) funcionaria, la cual puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o sexual. La denuncia deberá ser presentada personalmente por el/la denunciante ante el/la receptora de denuncia, al momento en el cual, deberá consignar en el Formulario de Denuncia, los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada, con la firma correspondiente.

Para que la denuncia sea efectiva

1.- La denuncia debe ser presentada en forma escrita y ser firmada por el / los denunciante(s) (anexo N° 1) Formulario de Denuncia. Esta deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:

- a).- Identificación y domicilio del denunciante(s) y de las víctimas
- b).- Narración de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
- c).- Identificación de quienes cometieron los hechos denunciados y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos
- d).- Adjuntar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible

2.- Si falta algún antecedente en la denuncia que sirva de fundamento, no puede ser por sí sola razón suficiente para tenerla por no presentada, por lo cual se debe considerar con los antecedentes presentados y de igual forma iniciar el proceso establecido correspondiente.

3.- Las denuncias formuladas se deben entregar directamente al Receptor de denuncias, quien deberá entregar los antecedentes a la Comisión Receptora de la denuncia, en sobre cerrado, indicando el carácter confidencial del contenido.

4.- Se debe dejar claro que la existencia de denuncias maliciosas, temerarias, o con el ánimo de causar descrédito o perjuicio de cualquier naturaleza en contra del denunciado, será causal suficiente para el inicio de un procedimiento disciplinario en contra del denunciante.



Illustre Municipalidad
de Buin

XIII.- CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA: El receptor de denuncia tendrá un plazo de 2 días hábiles para entregar a la Comisión Receptora de la denuncia, el Formulario de la denuncia y los antecedentes del caso para la toma de conocimiento. Deberán ser entregados personalmente en formato físico, debiendo consignar su firma y fecha de recepción de documentos. (Anexo N° 2)

XIV.- TOMA DE CONOCIMIENTO DE LA DENUNCIA

La Comisión Receptora de la Denuncia, recibe los antecedentes a través del receptor correspondiente y procede a tomar conocimiento de la denuncia. Esta Comisión debe enviar todos los antecedentes existentes del caso en sobre cerrado y a través del conducto regular administrativo al señor Alcalde, quien el encargado de establecer las acciones a ejecutar y establecer la admisibilidad jurídica si corresponde.

XV.- MEDIDAS A ADOPTAR POST DENUNCIA NO ADMISIBLE

Intervención Organizacional. Según resolución del señor Alcalde, respecto a la denuncia, cuando está es catalogada de no admisible, de igual forma se debe realizar una intervención de un profesional, puede ser a nivel organizacional o individual o bien ambas intervenciones.

XVI.- MEDIDAS A ADOPTAR POST DENUNCIA ADMISIBLES

Intervención profesional a la víctima y denunciado: Un profesional Psicólogo, lo ideal es que sea integrante de Comisión Receptora de la Denuncia, atienda los casos presentados.

Intervención Disciplinaria: Si la resolución del señor Alcalde señala ejecutar alguna medida disciplinaria o investigación, se deberá realizar las acciones administrativas correspondientes.

DE LA INVESTIGACIÓN

SANCIONES: Estas se determinarán en cuanto a la gravedad de los hechos acaecidos, consistirán en las medidas disciplinarias contempladas en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

XVII.- MEDIDAS DE RESGUARDO

Todo procedimiento que sea declarado admisible y de curso a una investigación sumaria o sumario administrativo, mediante la instrucción de la Comisión Receptora de la Denuncia, se podrá aplicar la medida de resguardo consistente en de destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución. La aplicación de esta medida no será considerada un detrimento, ni sanción para el acusado, sino una medida de resguardo para ambos, mientras dure la investigación.

DERECHO DE LA FUNCIONARIOS(AS) QUE REALIZAN LA DENUNCIA

Los funcionarios (as) que decidan realizar la denuncia por los hechos constitutivos de acoso tendrán los siguientes derechos:



Ilustre Municipalidad
de Buin

- ✓ No podrán ser objetos de medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que se resuelva no tener por presentada la denuncia, o en su caso, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, iniciados a partir de la denuncia.
- ✓ No ser trasladado a otra función, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- ✓ No ser objeto de precalificación anual, si é/la denunciado(a) 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.

FALSA DENUNCIA

Si durante la aplicación de este procedimiento, se constatare que la denuncia efectuada es falsa, y se comprueba a posteriori, a través de proceso administrativo correspondiente, que se ha utilizado maliciosamente, por quien la efectuó, de acuerdo a su gravedad, se aplicarán las sanciones correspondientes a las medidas del acto denunciado contemplado en el artículo 123 letra e) de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

INHABILIDADES

Deberán abstenerse de participar en proceso, las siguientes personas:

- ✓ Persona acusada o quien realiza la denuncia
- ✓ Persona que sea cónyuge, conviviente civil, o quien mantenga un lazo de parentesco, ya sea por consanguinidad o afinidad hasta el 4° grado inclusive con alguna de las partes involucradas.
- ✓ Aquella persona que mantenga un vínculo afectivo con la víctima o el acusado.
- ✓ Cualquiera persona que tenga un interés particular en ello
- ✓ Persona que sea deudor o acreedor de alguna de las partes



Ilustre Municipalidad
de Buin

ANEXO N° 1

FORMULARIO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Ena.....del mes deel funcionario(a) Receptor(a) de Denuncia
De la Municipalidad de Buin, ha recepcionado de parte de don(ña).....

RUT..... la siguiente denuncia:

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una X la alternativa que corresponda

Acoso sexual	
Acoso laboral	
Maltrato laboral	
Otra conducta que atente a la dignidad de la personas	

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 violencia	
Denunciante: persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual y que no es víctima de tales acciones	

Datos personales del Denunciante, (en el caso que el denunciante no sea víctima)

Nombre Completo	
Cargo que Desempeña	
Dirección, Depto. Oficina	

DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA

Nombre Completo	
RUT	
Domicilio	
Teléfono de Contacto	

CARGO Y DEPENDENCIA DE LA VÍCTIMA

Cargo	
Dirección, Depto, Oficina	
Grado	



Ilustre Municipalidad
de Buin

El o la Denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato, esta situación

Si	
No	

Relación Laboral con la persona que habría efectuado acoso laboral y/o sexual

Marque con una X lo que corresponda

Esta persona es

Jefatura Directa	<input type="checkbox"/>	Otra Jefatura	<input type="checkbox"/>	Compañero(a)	<input type="checkbox"/>	Subalterno	<input type="checkbox"/>
------------------	--------------------------	---------------	--------------------------	--------------	--------------------------	------------	--------------------------

Mencione posibles testigos de los hechos denunciados, en caso de no contar con ellos, indicarlos

Mencione antecedentes y documentos que permitan probar los hechos denunciados, mensajes, textos, WhatsApp, correos electrónicos, grabaciones por cualquier medio, notas, tarjetas y otros. En caso de no contar con ellos, indicar.



Ilustre Municipalidad
de Bium

Mencione las consecuencias laborales y/o de otra índole que se han generado o que se podrían generar de esta denuncia, amenazas por parte de la persona denunciada.

Señale efectos en su salud física o mental producto de las conductas ejercidas en su contra

NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS

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



Ilustre Municipalidad

de San Juan

SEÑALAR DESDE CUANTO TIEMPO ES VÍCTIMA DE ACCIONES DEL TIPO ORGANIZACIONAL, ABUSO LABORAL, SEXUAL, MALTRATO LABORAL

Firma de el /la Denunciante

Firma funcionario(a) Receptor



Ilustre Municipalidad
de Buin

ANEXO N° 2

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

En.....a.....del mes de.....el funcionario(a) Receptor(a) de la Denuncia a
Recibido de parte de don (ña)
.....Rut, denuncia de maltrato, acoso
Laboral y/o sexual.

Queda establecido, que todos los antecedentes recibidos están bajo el mandato confidencial y
serán enviados en sobre cerrado a la Comisión Receptora de la denuncia para toma de
conocimiento