

LA ALCALDIA DECRETÓ HOY LO SIGUIENTE:

TOMÉ

2128

03 MAR 2022

Nº _____ / VISTOS:

**MAT: APRUEBA PROTOCOLO DE
MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y
ACOSO SEXUAL LABORAL.**

- a) El decreto alcaldicio N° 9341, de fecha 29 de diciembre de 2016, que aprueba en todas sus partes el Reglamento Interno y de funciones de la Ilustre Municipalidad de Tomé;
- b) El ordinario N° 16, de fecha 31 de enero de 2022, que remite y solicita pronunciamiento alcaldicio del Protocolo de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral año 2022;
- c) El decreto alcaldicio N° 1565 de fecha 17 de febrero de 2022, que aprueba la Política de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Tomé, año 2022.
- d) El decreto alcaldicio N° 7193 de 27 de septiembre de 2018, que aprueba el Reglamento del Proceso de Sumario Administrativo
- e) El decreto alcaldicio N° 7558 de 12 de octubre del 2018, que aprueba Reglamento del Proceso de Investigación Sumaria
- f) La ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- g) La facultad que me otorga la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo Texto Refundido, Coordinado, Sistematizado y Actualizado fue fijado mediante el Decreto con fuerza de Ley N° 1 de fecha 9 de mayo de 2006 y sus modificaciones posteriores.

D E C R E T O:

1. Apruébase el siguiente Protocolo de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Laboral Sexual, destinado a regular conductas referentes al maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual laboral:

“Protocolo de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral”

1. INTRODUCCIÓN

La preocupación por la seguridad ocupacional de los trabajadores(as), es un tema en constante evolución, de manera tal, que el concepto mismo de factores de riesgos laborales no ha permanecido estático en el tiempo. No se puede desconocer que todos los aspectos propios o inherentes a la vida en sociedad conllevan la exposición a determinados riesgos, lo que, evidentemente, alcanza a toda organización laboral. El reconocimiento formal de esta realidad es el primer escalón en la búsqueda de la

protección de los trabajadores(as) dependientes de un empleador, cualquiera sea la organización laboral en la que se desempeñen.

En esta perspectiva, la Municipalidad de Tomé, consciente de que las mejoras continuas de las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral y que las conductas constitutivas de menoscabo atentan contra la dignidad humana, es que se ha resuelto diseñar un protocolo de actuación que contemple conductas que buscan prevenir, detectar, asistir, investigar y sancionar cualquier tipo de violencia en el contexto de trabajo, ya sea maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual laboral.

En este contexto antes señalado, el presente protocolo de activación, producto del trabajo realizado por el Departamento de Personal, el Servicio de Bienestar y la Dirección Jurídica busca garantizar a las personas que trabajen en el municipio una adecuada protección en esta temática de violencia laboral, estableciendo acciones permanentes que aborden de manera efectiva esta problemática relacional.

De acuerdo a las orientaciones señaladas en el "Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de las Personas en el Estado" y los "Lineamientos, especificaciones y orientaciones para la denuncia, investigación y sanción en el caso de situaciones de acoso laboral y sexual que afecte a personas que trabajen en empresas asociadas a la ACHS", se ha resuelto diseñar un instrumento, que contemple los pasos a seguir frente a conductas que atenten contra los (as) funcionarios (as) municipales de toda índole contractual en el contexto de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual laboral, al interior de la Ilustre Municipalidad de Tomé. (Punto 2.2.b Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de las Personas en el Estado)

Por otro lado. En el marco de la importancia que adquiere para algunos países, entre esos el nuestro, hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres y la equidad de género, la Municipalidad de Tomé, busca consolidar una cultura de pleno respeto hacia la dignidad humana y el buen trato, en que tanto hombres como mujeres, sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias. De tal forma, esta organización promueve la implementación de medidas que permitan desarrollar acciones que generen ambientes laborales bien tratantes, de mutuo respeto y no discriminación, para contribuir a la satisfacción laboral, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social de las personas en su trabajo.

De esta manera, con la creación de este protocolo, se hace hincapié en promover un adecuado Clima Laboral basado en el respeto, la dignidad y la no discriminación de las personas, bajo el amparo de las letras l) y m) del artículo 82 de la ley 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que prohíbe todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, género, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza

En este sentido la I. Municipalidad de Tomé definiéndose como una municipalidad cuya misión “exige una organización interna altamente eficiente y eficaz, con gran capacidad de gestión, técnicamente dotada para informar, asesorar y brindar una solución rápida y eficiente de los problemas y necesidades de las personas, con una dotación de recursos humanos altamente calificados y motivados, capaces de enfrentar los desafíos del desarrollo integral de la comunidad, la modernización del estado y la exigencia de trabajar en la mejor forma, con y para la comunidad”. Es así como, el municipio requiere necesariamente, de funcionarios públicos respetados entre sí, para poder cumplir a cabalidad con su cometido hacia la sociedad. De esta manera, el protocolo de acción busca prevenir actos referidos al buen convivir, con una adecuada interacción laboral, a fin de propiciar la consolidación de climas laborales más saludables y humanos, que permitan a los(as) funcionarios(as) desarrollar su trabajo de forma más eficiente y efectiva, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

En el marco de la mejora continua de los procesos de gestión de personas, la Ilustre municipalidad de Tomé desarrolla un protocolo de actuación sobre conductas de menoscabo laboral en sus distintas dimensiones relacionales con el objeto de concientizar y consolidar una cultura de pleno respeto laboral entre funcionarios y funcionarias de toda índole contractual, que busca propiciar un ambiente laboral idóneo tanto para el bienestar propio de cada uno de sus integrantes, como para el logro y consecución de los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Proporcionar un protocolo de acción, mediante el cual, la Ilustre Municipalidad de Tomé, enfrente situaciones de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual laboral, entre sus funcionarios y funcionarias constituyéndose a su vez, en un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato al interior de la institución para prevenir conductas constitutivas de menoscabo y que atenten en contra la dignidad de las personas.
- Comprometer el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre los (as) funcionarios (as) y ambientes laborales sanos.

3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

El proceso de investigación, tendrá a su base en los siguientes principios básicos:

Debido proceso: Se debe entender 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 aplicarán, y el derecho a conocer el contenido de la denuncia. Lo

anterior conforme lo establece el Art 19, n° 3 de la Constitución Política de la República y supletoriamente lo establecido en la ley 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que regulan los actos de los órganos de la administración del estado.

Presunción de inocencia: Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal, en tanto no fuere condenada por una sentencia firme. (Art. 4 CPP).

Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental, el secreto profesional de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada del procedimiento. En dicho proceso se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario, que tenga relación con alguna de las etapas que contempla el procedimiento. Permitiendo con esto resguardar la dignidad y la integridad de ambas partes y de quienes participen de la investigación.

Imparcialidad: La(s) persona(s) encargada(s) de acoger, canalizar las denuncias y realizar las investigaciones, debe tener las condiciones y habilidades idóneas, para tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgos ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas.

Igualdad de Género: Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de todas las personas, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios y las oportunidades.

Probidad Administrativa: Consiste en observar una conducta funcionalia intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.

Celeridad: La investigación sobre la temática objeto del protocolo deberá ajustarse a los plazos establecidos en el Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales y demás normas pertinentes en tiempo y forma.

Colaboración: Es deber de cada funcionario y funcionalia que se desempeñe en la municipalidad, colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información fidedigna, que pudiese contribuir al término del proceso de investigación.

Responsabilidad: Cada persona que efectúe la denuncia, debe tener presente la magnitud de la acusación. Por consiguiente, debe ser realizada con la responsabilidad que corresponde, puesto que una acusación falsa, también es objeto de medidas disciplinarias, sin perjuicio de las acciones legales que sean procedentes.

Idoneidad: Se debe procurar que la persona a cargo de investigar una denuncia por Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, cuente con los conocimientos, las habilidades y capacidades propias, que le permitan realizar una investigación idónea.

4. MARCO NORMATIVO

-Constitución Política de la República de Chile:

Artículo 1°. - Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

Artículo 6°.- Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.

Artículo 8°.- El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones.

Artículo 19º

Nº1: Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.

Nº3: La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos.

Nº4: El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia y, asimismo, y la protección de sus datos personales.

Artículo Nº 20: establece el recurso de protección, como mecanismo de resguardo de la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 número 1 frente a cualquier privación, perturbación o amenaza en su legítimo ejercicio.

- Ley N°18.834, sobre el Estatuto Administrativo

▪ **Artículo 61 letra g**, que instruye el Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

- Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales

-**Artículo 58, letra g**: “Observar estrictamente el principio de la probidad administrativa regulado por la ley N° 18.575 y demás disposiciones especiales”.

-**Artículo 82, letra l**: “Prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual”.

▪ **Artículo 82, letra m**: “Realizar todo acto calificado como acoso laboral”.

- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

-**Artículo 52** que establece como deber funcionario dar estricto cumplimiento del principio de probidad administrativa, lo que implica “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 54**.- Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa.

El principio de la probidad administrativa 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.

- Código del Trabajo:

-Artículo 2, inciso segundo y siguiente:

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.

Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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.

-Ley N° 20.005/18.03.2005 Tipifica y sanciona el acoso sexual laboral

Artículo N° 1: Entendiéndose por acoso sexual el que una persona realice de manera 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".

Incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo en sus:

Artículos N°84, se incorpora el Acoso Sexual "como comportamiento prohibido para todos los funcionarios públicos; y

Artículo N° 125 se agrega el acoso sexual como causal de destitución del funcionario público.

-Ley N° 20.607 (08/08/2012): Tipifica el acoso laboral

Modifica el Estatuto Administrativo y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Artículo N° 84, que establece prohibiciones a los funcionarios, contempla un nuevo numeral incorporado por la ley 20.607, la letra:

m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo. "

-Ley 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación

Artículo 2: "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 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".

-Ley 19.882: Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica

-Ley 19.880, Art 4: Principios del procedimiento. El procedimiento administrativo estará sometido a los principios de escrituración, gratuidad, celeridad, conclusivo, economía procedural, contradicitoriedad, imparcialidad, abstención, no formalización, inexcusabilidad, impugnabilidad, transparencia y publicidad.

-Ley 18.695, Art 6: La gestión municipal contará, a lo menos, con los siguientes instrumentos: d) La política de recursos humanos.

5. MARCO CONCEPTUAL

En el siguiente apartado se definirán los conceptos de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, que se utilizan en este documento y que darán cuenta de qué tratan estos sucesos y cuando se está frente a una situación de este tipo, para garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Municipalidad de Tomé, para así adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre las personas, promoviendo ambientes laborales bien tratantes.

Abordar conductas que vulneran la dignidad de las personas, hace referencia al concepto más amplio de violencia organizacional como: "cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral".

Puede darse en los siguientes sentidos:

- **Vertical descendente:** desde la jefatura hacia un funcionario/a.
- **Vertical ascendente:** desde un funcionario/a hacia la jefatura.
- **Horizontal:** se da entre funcionarios/as.

Estas conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a la víctima y victimario. Los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ven involucrados y dañados cuando se producen estos hechos, sin que existan mecanismos de regulación y resolución de estos conflictos.

5.1. MALTRATO LABORAL

El Instructivo Presidencial del 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales lo describe como "cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica". El maltrato no está dirigido a una persona en específico con el objetivo de desgastarla y que renuncie, como sucede en el acoso laboral. Se dirige a diversas personas indistintamente, aunque no sea a todo un grupo por igual, siendo conductas evidentes. Constituye un atentado a la dignidad de una persona y, al igual que el acoso

laboral, es una conducta que constituye agresión, pudiendo ejercerlo una jefatura, un par, una persona subalterna o un conjunto de compañeros de trabajo. El efecto de esta acción agresiva tiene como efecto el menoscabo y la humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

Cuando hablamos de maltrato laboral nos referimos a las siguientes conductas más comunes, entre otras de igual significación:

- La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la "víctima", sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo y no importando la causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto, serán esenciales las gestiones que se realicen para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos.
- La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar. Pareciera que el agresor no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
- No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización, como sucede en el caso de acoso laboral.
- Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el maltratador se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros u otras.
- El maltrato afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, pues constituye una acción que degrada a las personas quienes lo experimentan y que, no obstante, en menor medida, igual debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

5.2. ACOSO LABORAL

El concepto de acoso laboral fue incorporado en el artículo 2º inciso 2º del Código del Trabajo, mediante la Ley 20.607, publicada en el Diario Oficial con fecha 08 de agosto de 2012, el que lo describe como: "Acto contrario a la dignidad de las personas, entendiéndose por tal 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".

El acoso laboral cumple con algunas de las siguientes características, que lo distinguen del maltrato laboral:

- La conducta de acoso laboral es selectiva.
- La acción es silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la víctima.

- El hostigamiento es reiterado.

No constituye acoso laboral las conductas ocasionales, aisladas o conflictos incipientes, así como el estrés derivado del propio trabajo, una amonestación fundada de la jefatura directa, críticas aisladas estrictamente ceñidas al contexto laboral. Contrario a lo anterior, podemos estar frente a una conducta del tipo acoso laboral cuando “los hostigamientos son reiterados y sistemáticos con la finalidad de humillar y marginar a un/a determinado/a funcionario/a, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños a la salud como depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos”, entre otros.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo acoso laboral, se presentan algunos ejemplos de acciones y descripciones conductuales a modo administrativo y se entenderá por práctica de acoso laboral la ocurrencia reiterada de una o más de este tipo de acciones o conductas, entre otras:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- 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 funcionario/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as funcionarios/as o jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia 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 Institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar de manera infundada, 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.

- Animar a otros compañeros/as de trabajo a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

5.3. ACOSO SEXUAL LABORAL

El concepto de acoso sexual laboral fue incorporado en el artículo 2º inciso 2º del Código del Trabajo, mediante la Ley 20.005, publicada en el Diario Oficial con fecha 18 de marzo de 2005, indicando que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento inaceptable, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona. Para su definición, se tendrá como referencia el artículo 1º de la Ley N° 20.005, que entiende por tal conducta “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

Distinguiendo algunos conceptos que se desprenden de la definición de acoso sexual, según lo que señala la normativa de referencia, se menciona lo siguiente:

e. Realizada por una persona:

- Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria 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 conceptual.

f. Sin consentimiento:

- La falta de consentimiento libre y espontáneo es determinante para configurar el acoso sexual. Es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta libremente por su propia voluntad, no se configura el acoso sexual.

g. Por cualquier medio:

- Las conductas constitutivas de acoso sexual laboral 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.

h. Amenazan o perjudican su situación laboral o sus 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, la continuidad en el empleo, la promoción, el 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.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo acoso sexual laboral, se presentan algunos ejemplos y descripciones conductuales, a modo ilustrativo. Se entenderá por práctica de acoso sexual la ocurrencia de una o más conductas como las siguientes:

- 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, y la coacción para las relaciones sexuales.
- 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 de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos reflejan que se asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual (exhibición de fotos con características sexuales o gestos de carácter sexual): se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impudicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación o ambiente laboral.
- 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 se configura no solo cuando se trata de una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino también cuando es la expresión del uso del poder de una persona por 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 o acosada.

6. ELEMENTOS A CONSIDERAR EN UNA DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

6.2. ACTORES RESPONSABLES Y CONCEPTOS CLAVES

Denuncia: Relación detallada y escriturada de los hechos que constituyen el Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, debidamente firmada por quien denuncia responsablemente.

Denunciante: Persona que pone en conocimiento la denuncia del supuesto de hecho de: Maltrato laboral, Acoso laboral o Acoso Sexual Laboral.

Denunciado(a): Se define como la persona que presuntamente manifiesta actitudes y comportamientos constitutivos de Maltrato Laboral, Acoso laboral y Acoso Sexual Laboral, hacia otra que se desempeña al interior de la institución.

Comisión de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral: Tendrá como objetivo asesorar y sugerir a la autoridad, posibles acciones y/o medidas complementarias que contribuyan a una solución integral del caso planteado.

Dupla Psicosocial: Trabajador(a) Social y Psicólogo(a) del municipio, quienes tendrán como objetivo entrevistar y elaborar un Informe de calificación diagnóstica aplicado al caso concreto.

6.3. CARÁCTER PREVENTIVO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento debe reforzar la gestión preventiva de estas situaciones, explicitando el compromiso de desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas cautelares, destinadas a mantener un ambiente de trabajo bien tratante entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales, para ello, es necesario considerar cuatro ejes a implementar:

- a. **Disponer de los elementos adecuados** para asistir a las personas que trabajan en la organización, 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 tramitación, tales como: el Protocolo de actuación frente a Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral y sus anexos.
- b. **Entregar conocimientos y capacitación** sobre Denuncia Responsable y sobre cuáles son las distintas manifestaciones de la Violencia Organizacional, cuándo se es víctima de un atentado a la dignidad y qué hacer en caso de estar frente a alguna de estas conductas. A su vez, se pretende sensibilizar a la institución en esta materia, para ayudar a construir una cultura de buen trato. Se requiere informar y formar a los distintos actores de la institución, elaborando dispositivos que informen y sensibilicen en cuanto a la prevención, denuncia y sanción, con la finalidad de establecer un mecanismo regulatorio de la conducta sobre la presente temática.
- c. **Asistir a los afectados** realizando acciones para asistir, informar y acompañar a las personas que se vean afectadas, entre las que se pueden considerar las medidas precautorias (separación física de los involucrados, alternativas de jornada laboral, entre otras), informar sobre las instancias de protección a las personas afectadas, solicitar evaluación, orientación y derivación si fuese pertinente, a los dispositivos de salud primaria, a partir de la orientación de la

Dupla Psicosocial del Municipio.

- d. **Investigación y sanción**, considerar el cumplimiento de la normativa vigente, mediante una investigación objetiva para el esclarecimiento de los hechos, objeto de denuncia, y la imposición de sanciones si correspondiera.

6.4. RESPALDO FORMAL PARA LOS PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

El Procedimiento de denuncia deberá contar con el debido respaldo formal a través del correspondiente formato de denuncia, que indique detalladamente los hechos, circunstancias, fechas, nombre del denunciado o denunciada y firma del o la denunciante, siendo ésta la que da inicio al procedimiento

7. PROCEDIMIENTO DE UNA DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

El procedimiento de denuncia ante un acto de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual laboral, estará compuesto por la etapa de formalización de la denuncia, canalización de la denuncia e investigación de la denuncia, las que quedarán esquematizadas en el Diagrama de Flujo establecido por el Municipio.

7.2. FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

La Denuncia responsable es el acto formal de dar a conocer una presunta situación irregular que está experimentando un(a) funcionario(a) y que puede corresponder a una situación de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral. En este sentido, para dar a conocer su situación, la persona denunciante, debe acercarse al Jefe de Personal o quien lo subrogue, para los efectos de hacer entrega en sobre cerrado de la denuncia correspondiente según formulario de denuncias (**Anexo 2**), describiendo detalladamente los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada y firmar el referido formulario de denuncia. Seguidamente el Jefe de Personal o quien lo subrogue derivará en forma inmediata el sobre cerrado de los antecedentes a la Dupla Psicosocial.

Es importante destacar que, para que una denuncia sea efectiva debe cumplir con las siguientes condiciones:

- Deberá formularse por escrito y ser firmada por el(la) denunciante (**Anexo 2**)
- La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:
 - a. Identificación y Unidad de la que dependen el o la denunciante y denunciado(a).
 - b. Narración circunstanciada de los hechos describiendo de manera detallada y cronológica las acciones que se denuncian.
 - c. Identificación de quien(es) comete(n) los hechos denunciados y de los testigos o personas que tienen conocimiento de la situación denunciada.

- d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que sirvan de evidencia cuando ello sea posible.

7.3. CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

Al recibir la denuncia, el Jefe de Personal, deberá registrar la recepción y entregar copia de registro al denunciante (**Anexo 3**)

Posteriormente el Jefe de personal derivará la denuncia y los antecedentes adjuntos, de forma reservada a la Dupla Psicosocial quien evaluará la denuncia y elaborará un Informe de Calificación Diagnóstica a la Comisión a cargo.

La Comisión de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral estará conformada por:

- Director de Administración y Finanzas o quien lo subrogue.
- Un o una Representante de la Asociación de Trabajadores Municipales de Tomé elegido(a) por la propia asociación para estos efectos por medio de oficio al presidente de la comisión.
- Profesional de la Dirección Jurídica, designada o designado para tales efectos.
- Secretario Técnico, quien será el Jefe de personal o quien lo subrogue, que se encargará de tomar acta de la comisión y efectuar la labor administrativa, sin embargo, no tendrá derecho a voto en el resultado final.

El Comité será presidido por el funcionario de mayor jerarquía de remuneraciones en la escala municipal, quien podrá solicitar el apoyo de profesionales como el Trabajador Social y Psicólogo (a) del municipio, que brinden el Apoyo técnico, mientras dure el procedimiento.

Los miembros de dicha Comisión, deberán cuando corresponda declararse inhabilitados (**Anexo 5**) de participar del proceso al darse cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Presentar calidad de Denunciante o Denunciado(a)
- Presentar relación jerárquica directa con denunciante o denunciado(a)
- Presentar relación de parentesco con denunciante o denunciado(a)
- Amistad o enemistad manifiesta con el denunciante o denunciado (a)
- Presentar cualquier otro motivo que los demás miembros de la comisión consideren justificado para declarar su inhabilidad lo cual deberá quedar con constancia en acta.

En este sentido, si uno o más integrantes de la Comisión se declaran inhabilitados para un proceso, el reemplazo de éstos será determinado de la siguiente forma:

- El Director de Administración y Finanzas sería remplazado por el subrogante inmediato de la Dirección y así sucesivamente.
- Otro Representante de la Asociación de Trabajadores Municipales de Tomé
- El Profesional de la Dirección Jurídica, será reemplazado por el subrogante inmediato.

7.4. INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

La Dupla psicosocial del municipio tendrá un plazo de 15 días hábiles para remitir el Informe de Calificación Diagnóstica a la Comisión encargada del asunto objeto de la denuncia.

En el caso que los hechos sean constitutivos de delito, se estará a lo dispuesto en el Artículo 175 del Código Procesal Penal, que guarda relación a la denuncia obligatoria, remitiendo los antecedentes al Ministerio Público para su investigación si correspondiera. Sin perjuicio de lo anterior, se remitirá el Informe de Calificación Diagnóstica a la Comisión junto con la copia de la denuncia presentada a Fiscalía. **(Anexo 6)**

La Comisión tendrá un plazo de 10 días hábiles para revisar los antecedentes presentados con la finalidad de esclarecer los hechos y preparar un informe final dirigido a la primera autoridad, haciendo la propuesta correspondiente.

La investigación de los hechos denunciados deberá efectuarse de manera expedita y reservada de tal suerte que asegure la indemnidad de la persona que denuncia, como las diligencias practicadas.

Quienes comparezcan ante la Comisión de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, deberán firmar un Compromiso de Confidencialidad **(Anexo 4)**

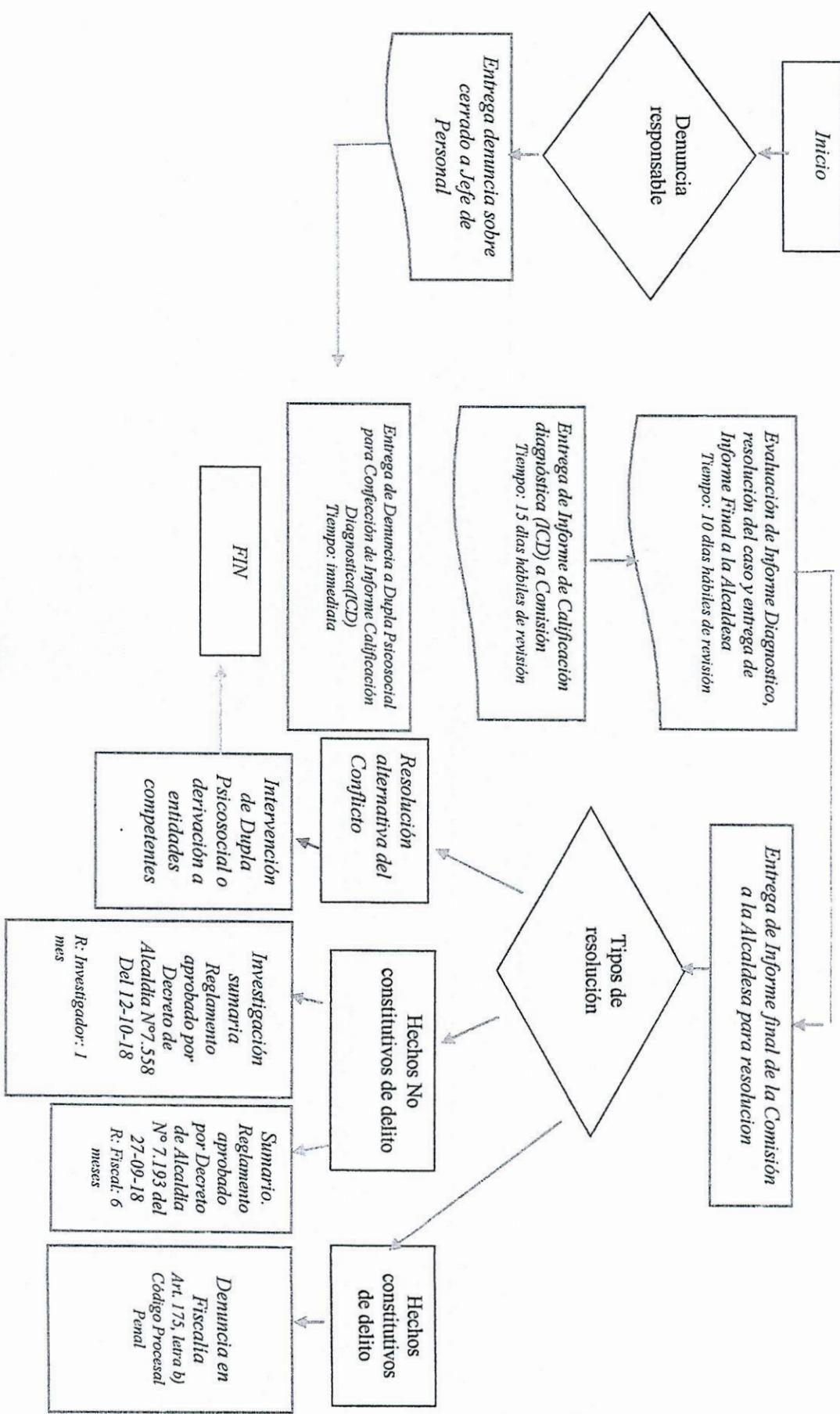
Cada vez que se reúna la Comisión de Maltrato Laboral, Acoso laboral y Acoso Sexual Laboral, ésta deberá firmar un acta indicando los acuerdos que se adoptaron en cada sesión.

En virtud de la revisión de antecedentes e información, la Comisión de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, determinará la existencia o no de conductas que revisten característica de alguno de estos tres tipos de violencia laboral y de acuerdo al Marco Conceptual de este Protocolo, se tipificará estos comportamientos y se elaborará un Informe Final, el cual se deberá hacer llegar a la Alcaldesa como antecedente para su resolución: Investigación Sumaria o Sumario Administrativo o Resolución Alternativa de Conflicto.

Para los efectos de la investigación de los hechos denunciados deberá efectuarse siempre de manera expedita, objetiva y reservada, de tal suerte que asegure y resguarde la indemnidad y garantías legales de las personas involucradas en el presente protocolo.

Se establece el siguiente procedimiento:

Flujoograma Protocolo de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y/o Sexual (MAL S).





**FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO
LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TOME**

En _____ a _____ del mes de _____ se presenta denuncia formal y responsable por:

TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA:

Maltrato Laboral

Acoso Laboral

Acoso Sexual Laboral

IDENTIFICACION DEL/LA DENUNCIANTE

| | |
|---------------------|--|
| Nombre completo | |
| RUN | |
| Cargo/ Función | |
| Dirección | |
| Jefe/a directo/a | |
| Calidad de contrato | |

IDENTIFICACION DEL(LA) DENUNCIADO/A

1. Nombre del denunciado/a:

2. Cargo o función dentro de la Municipalidad:

3. Lugar de desempeño. Departamento/Unidad:

4. El /la denunciante trabaja directamente con quien hace la denuncia:

SI

NO

5. Relación jerárquica respecto de denunciante:

Inferior nivel jerárquico

Igual nivel jerárquico

Mayor nivel jerárquico

6. El denunciado corresponde a la jefatura superior inmediata de quien hace la denuncia:

SI

NO

7. El/la denunciante declara haber sido víctima de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual laboral desde hace cuánto tiempo. Indique un número dentro del cuadro que corresponda

Días

Semanas

Meses

1

Años

8. **Narración Circunstanciada de los Hechos:** (descripción de conductas en orden cronológico, desde cuando ocurre, circunstancias y características de la situación). Si desea puede continuar su relato en hoja adjunta.

Lugar(es) donde se desarrollaron los hechos:

9. Señale la individualización de personas (testigos) que hubieren presenciado o que tuviesen información de los acontecido (si puede, señale nombres, lugares, fechas, detalles que complementen la denuncia)

10. Describa la reacción que tuvo usted en la/s situación(es) descritas:

11. Que consecuencias le ha significado en lo personal, laboral y/o familiar u otras, la situación vivida

12. Para acreditar lo denunciado, usted cuenta con:

Ningún antecedente específico

Correos electrónicos

Fotografías

Testigos

Videos

Otros antecedentes documentales de respaldo



Cuáles:

13. Algo más que agregar que permita contar con algún antecedente relevante para poder responder de manera objetiva, certera y oportuna a la denuncia:

14. Todo lo anterior lo ratifico con mi firma:

Denunciante: _____

IMPORTANTE: Esta denuncia solo debe ser presentada en **sobre cerrado** ante el Jefe de Personal, encargado de recepcionar las denuncias:



ANEXO 3

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

Nombre-Firma denunciante

Fecha

Jefe de Personal

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

Nombre-Firma denunciante

Fecha

Jefe de Personal

OFICIO DE DENUNCIA ANTE FISCALÍA

Sres. Comisión Maltrato Laboral, Acoso Laboral, Acoso Sexual Laboral (MALS):

Por medio de la presente, esta Dupla Psicosocial, a cargo de la confección del Informe de Calificación Diagnóstica en procedimiento n° _____, Según Protocolo MALS, decreto n° _____, ha llegado a la convicción de que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de delito, por lo que se recomienda a la Comisión, realizar la denuncia penal correspondiente, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 175, letra b) del Código Procesal Penal.”

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.
(FDO.) IVONNE RIVAS ORTIZ – ALCALDESA;
EDUARDO HENRÍQUEZ SALINAS – ABOGADO – SECRETARIO MUNICIPAL;**

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento y fines pertinentes.



IRO/EHS/ATR/JQC/MMS/fsd

DISTRIBUCIÓN:

- -Alcaldía.
- -Administración Municipal.
- - Dirección de Operaciones
- -Juzgado de Policía Local.
- -Secretaría Municipal.
- -Secretaría Comunal de Planificación.
- -Dirección de Obras Municipales.
- -Dirección de Tránsito y Transporte Público.
- -Dirección de Aseo, Ornato y Medio Ambiente.
- -Dirección de Desarrollo Comunitario.
- - Dirección de Administración y Finanzas.
- -Dirección de Ornato y Medio Ambiente.
- -Dirección de Turismo
- -Dirección Jurídica
- -Control Interno.
- -Departamento de Personal.
- -Archivo