



**Protocolo de Actuación en caso de Acoso Laboral,
Acoso Sexual Laboral y Maltrato Laboral.**



Sobre la Institución:

Atendiendo la creciente demanda sobre acoso laboral por parte de los servicios públicos, el programa de mejoramiento de la gestión PMG elabora el presente protocolo de actuación en caso de acoso laboral, sexual y maltrato laboral, con el objetivo de contribuir a diseñar e implementar acciones de prevención y estrategias para abordar esta problemática en la municipalidad. Para ello, es primordial contar con ambientes de trabajo sanos y de mutuo respeto entre las personas que trabajan en dependencias Municipales, fomentando espacios laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, promoviendo medidas destinadas a mantener relaciones de cordialidad entre los y las funcionarios de la municipalidad.

La Ilustre Municipalidad de Huasco es una corporación autónoma de Derecho Público, que se encuentra constituida por el Alcalde y el Concejo Municipal, a los que corresponde las obligaciones y atribuciones que determine la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695. Integra además la Municipalidad, el Juzgado de Policía Local, cuya organización y atribuciones se regulan principalmente por la Ley N° 15.231 y sus posteriores modificaciones.

El Alcalde en calidad de su máxima autoridad de la Municipalidad, ejerce su dirección y administración superior, y la supervigilancia de su funcionamiento, conforme lo señalado en el Art. 63 de la Ley N° 18.695. Las atribuciones del alcalde se fijan por Ley N° 18.695, Constitución política y demás cuerpos legales pertinentes.

El concejo, es un órgano colegiado de carácter normativo, resolutorio y fiscalizador, encargado de hacer efectiva la participación de la comunidad local y de ejercer las atribuciones que señala la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades. Su composición, atribuciones y funcionamientos se encuentran regulados en la Ley Orgánica Municipal, el Reglamento Interno del Concejo Municipal de Huasco.



Título I: Conceptos y normas generales

Objetivos:

- Desarrollar un protocolo de acción, a través del cual se defina y dé a conocer la conceptualización, el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual laboral en la Municipalidad de Huasco.
- Establecer y normar la forma de denunciar las conductas de maltrato, acoso laboral, y acoso sexual laboral, así como la investigación y sanción de las mismas.

Artículo 1. **Ámbito de Aplicación.**

Las normas contenidas en este protocolo se aplicarán a las siguientes personas:

- Personal de Planta, contrata, que cuenten con un contrato de trabajo indefinido y/o a plazo fijo vigente con la Ilustre Municipalidad de Huasco.
- Personal que preste servicios en virtud de lo establecido en el artículo N° 4 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, ley 18.883.
- El presente protocolo será aplicable asimismo todos aquellos prestadores de servicio que estén contratados mediante las directrices de un convenio marco que la I. Municipalidad de Huasco haya firmado con anterioridad con otra institución, sea esta de carácter pública o no gubernamental o cualquier entidad de carácter privado que funcione como ONG.
- El protocolo será aplicable también a las autoridades municipales que hayan sido elegidas por votación popular, sin perjuicio de las demás acciones de carácter administrativo civil o penal que correspondan.
- Personal que desarrolle actividades bajo modalidad del código del trabajo que mantienen una relación contractual vigente con la Ilustre Municipalidad de Huasco.

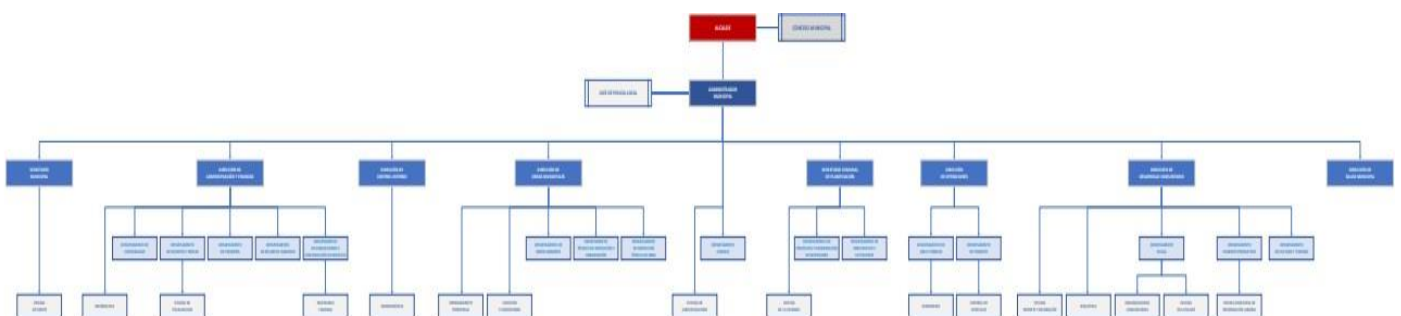


- Alumnas/os que estén realizando su práctica académica con un convenio vigente en cualquiera de las instalaciones y/o actividades municipales.
- Los usuarios y usuarias de la Municipalidad u otras personas ajenas al servicio, podrán recurrir al presente protocolo en caso de ser afectados/as por alguna de las conductas reguladas en el mismo, cuando sean cometidas por las personas señaladas en el inciso I.

El presente protocolo será aplicable a las personas mencionadas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y que tenga lugar, en cualquiera de las Dependencias físicas, Departamentos, Oficinas, Unidades y Actividades Municipales, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores.

También se aplicará, cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la institución o alguna de sus unidades, sean estas de naturaleza laboral o bien de carácter extra programáticas.

Organigrama Municipalidad de Huasco



Artículo 2. Marco Normativo.

1. La convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer". "Convención De Belem Do Para", ratificada por el Estado de Chile en el año 1996, que señala en su artículo 1: "Para los efectos de esta convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado".
2. Constitución política de la República de Chile. Contempla el artículo 19°, especialmente su número 1°) el "*Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas*" y el número 4° que establece el "*Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de las personas y su familia.*" Artículo 8°, Principio de Probidad y Transparencia.
3. Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
4. Código del Trabajo.
5. Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el estatuto administrativo, el estatuto administrativo para funcionarios municipales y también el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
6. Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación.
7. Reglamento interno de Orden Higiene y seguridad.
8. Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
9. Instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, del 23 de mayo del 2018.
10. Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil.
11. Ley 18.575, que contiene el Principio de la Probidad Administrativa.



Artículo 3. Principios Orientadores.

El procedimiento establecido en el presente protocolo deberá regirse por el contenido expreso de esta normativa y respetar los siguientes principios orientadores:

1. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental la prudencia y discreción, especialmente, en los/as funcionarios/as responsables de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios/as tengan garantías de privacidad.
2. **Imparcialidad:** El equipo investigador y quienes acogen la denuncia no podrán manifestar su inclinación a una parte o a otro, evitando en todo momento juicios de valor, sesgos y conductas estigmatizadoras y discriminatorias.
3. **Probidad:** Es un principio que se debe aplicar a todas las partes involucradas en el presente protocolo y que se mencionan en el artículo N°1, es decir, éstas deben actuar con honradez e integridad.
4. **Celeridad:** El procedimiento deberá desarrollarse con la mayor rapidez posible, teniendo presente la dignidad de la víctima y la apreciación del grado de culpabilidad del agresor, es por esto, que evitaremos la burocratización y simplificamos los procesos.
5. **Honestidad:** Todo acto ejercido por cualquier persona deberá ser en consecuencia a la verdad. Velando por el respeto del otro/a y así mismo, será de responsabilidad de cada funcionario/a propiciar un espacio seguro en donde sus compañeros y/ o compañeras, puedan expresar libremente sus ideas y sentimientos.
6. **Debido Proceso:** En todo proceso de investigación se respetarán los principios del debido proceso legal: Derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, tipicidad o descripción de las conductas objeto de instrucción y sanciones aplicables, derecho a conocer



el contenido de la denuncia e impugnación.

7. **Concientización:** Se desarrollarán actividades de concientización a través de las cuales los funcionarios y funcionarias logran conocer y problematizar respecto de la temática. Asimismo, la información del presente protocolo y el proceso de denuncia debe ser de conocimiento público y de fácil acceso a todos los funcionarios/as y ciudadanos/as.

8. **Equidad de Género:** Es importante que el presente protocolo, conlleve una mirada con enfoque de género que incluya las disidencias sexuales y se entienda, tanto a hombres y mujeres como sujetos de derechos en igualdad de condiciones, obligaciones y oportunidades.

9. **Dignidad y Derecho Humanos:** Todo proceso partirá de la premisa de que los derechos humanos y la dignidad son un pilar fundamental en toda relación humana, y como tal velaremos por la integridad de todas las personas.

10. **Respeto y Cooperación:** Desde el inicio del proceso hasta su término se entenderá a cada persona como individuo con sus particularidades, evitando transgredir sus libertades personales. A su vez, cada individuo deberá colaborar cuando maneje antecedentes e información que puedan aportar al desarrollo del proceso investigativo.

Artículo 4. Marco Conceptual.

Para el presente protocolo se conceptualizarán las conductas constitutivas de maltrato, Hostigamiento, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, las cuales se definen de la siguiente forma:

A) Se entenderá como MALTRATO:

- **Definición:** Se entiende por maltrato laboral, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizadas, 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.



- Características:
 - Constituye una agresión evidente y esporádica.
 - No tiene un objetivo o víctima específica.
 - Atenta contra la Dignidad de una persona.
 - Puede ejercerlo una jefatura, un par o un conjunto de compañeros/as de trabajo.
 - Causa menoscabo y humillación.
 - Es una conducta generalizada y recurrente.

B) Se entenderá como ACOSO LABORAL:

- Definición: Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, las palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador o trabajadora, o que pueda poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. Este fenómeno no solo afecta el ambiente de trabajo y disminuye la productividad, además favorece el ausentismo, desgaste psicológico y físico y aumenta la rotación de personal.

- Características:

Alguna de las características que nos permiten identificar y constituyen acoso laboral:

- Es una acción paulatina.
- Se propaga de manera insidiosa.
- Se produce por periodos largos y regulares.
- Genera inseguridad y desgasta la autoestima de las personas.
- Se da porque existe una asimetría del poder, lo cual no es sinónimo de jerarquía, sino más bien, que una persona profesa mayor poder contra otro/a u otro/as.
- Debe existir una víctima, un victimario/a y en ocasiones testigos.
- La acción puede ser evidente o silenciosa



- Las prácticas se pueden orientar de manera selectiva a: uno o más trabajadores, trabajadoras, empleador o empleadora, o a la jefatura directa.
- Estas conductas pueden darse de manera interna, es decir dentro de la institución y también de forma externa, por ejemplo, entre el personal y los usuarios/as ,público.

- **Definición legal**

La Ley N.º 20.607 que modifica el Código Laboral, sancionando las prácticas de acoso laboral, publicada en 08 de agosto del 2012, normativa que a su vez modifica el estatuto administrativo, y el estatuto administrativo para funcionarios municipales. Se define acoso laboral como: ***“Un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por 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”***

Ejemplos de Acoso Laboral:

1. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
2. Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y a tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
3. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
4. Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla (a través del uso de la fuerza o violencia física o psíquica, se obliga a una persona hacer algo que no quiere)
5. Quitar áreas de responsabilidad, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.



6. Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin informar al trabajador.
7. Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizar ante otras compañeras/os o jefes/as
8. Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneando) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible)
9. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
10. Difamar a la víctima, extendiendo por la municipalidad rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
11. Ignorar los éxitos profesionales, o atribuirles maliciosamente a otras personas, o a elementos ajenos a él, cómo la casualidad, la suerte, etc.
12. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
13. Castigar duramente o impedir cualquier forma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
14. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, ridiculizando o parodiando.
15. Animar a otros/as compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
16. Burlarse de la orientación sexual de un trabajador/a, o del público en general.
17. Mofarse de la discapacidad de un trabajador/a, de sus creencias y su condición económica.



C) Acoso Sexual:

Se entiende por acoso sexual toda conducta, en la que una persona realiza por cualquier medio requerimientos de carácter sexual, no consentidas por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, además de su integridad física, psicológica y emocional.

D) Otros conceptos de relevancia:

Sin consentimiento: Esto quiere decir, que la persona afectada, demuestra a través de manera verbal y no verbal su falta de interés ante el requerimiento efectuado por el otro. Por ejemplo, decir explícitamente NO; permanecer en silencio no significa una aceptación, al contrario, la falta de consentimiento es un factor determinante para configurar el acoso sexual.

Realizada por una persona: El requerimiento puede ser efectuado tanto por un hombre hacia una mujer, de una mujer hacia un hombre, de un hombre a un hombre y/o de una mujer a otra mujer. De funcionarios/ y funcionarias/os, de funcionarios/as a usuarios/as, o de usuarios/as a funcionarios/as.

Por cualquier medio: El acoso sexual, no solo se configura en el lugar de trabajo físico, además se puede expresar a través del uso de tecnologías y comunicación como: redes sociales, mensajería instantánea, fotografías etc. Es importante mencionar que las conductas constitutivas de acoso van más allá de acercamientos o contacto físico, sino que incluye cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima.



Con amenaza de perjuicio y/o permanencia laboral: Se trata de una conducta que crea un ambiente hostil en donde la víctima ve expuesta su integridad física, psicológica y/o moral, ante las amenazas de su agresor para la permanencia, acceso a la formación, promoción, salario o cualquier otra relativa al empleo.

Conductas y ejemplos de acoso sexual: bajo ninguna circunstancia se debe considerar la presente lista como cerrada o taxativa, sino más bien indicadora de algunos ejemplos de acoso sexual:

- Acercamiento o contacto físico no consentido: tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos, roces en el cuerpo de otra persona, intento de violación o coacción para las relaciones sexuales.
- Propuestas verbales de carácter sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes y obscenos o sobre el aspecto y vestimenta de la persona. Esto puede ser en el espacio del trabajo y/o vía remota a través de correos electrónicos o cartas personales con requerimientos personales.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas (que el agresor solicite o envíe a la víctima), miradas obscenas, silbidos o gestos que refieren a conductas sexuales, efectuar tocaciones o masturbaciones frente a la víctima.

E) Agresor: Es la persona que efectúa una acción sobre otra persona, con la intención de lesionar, denigrar, humillar sus derechos e integridad física, psicológica y/o moral.

F) Víctima: Persona que sufre un daño o perjuicio por culpa ajena o por una causa fortuita, ejercido por un tercero.



Título II: Procedimiento de Denuncia del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual

Artículo 6. Finalidad.

El propósito del presente protocolo, será velar siempre por la protección de la integridad física, psicológica y moral de cada persona, entendiéndolas como seres dignos y sujetos de derechos. Por lo tanto, este protocolo tiene por objeto establecer una pauta de acción que esté al alcance de todos los funcionarios/as, usuarios/as en el cual, se establecen procedimientos de actuación en caso de vivenciar algún acto de maltrato, acoso laboral y/o sexual y así dar inicio un adecuado proceso de investigación y sanción según corresponda.

Artículo 7. La Denuncia

Para dar curso a la denuncia, se utilizará de manera preferente un formulario tipo, el cual, podrá ser completado por la víctima o por cualquier otra persona que haya sido testigo o haya tomado conocimiento por cualquier medio de las conductas lesivas; es decir, la denuncia la podrá realizar un tercero que no haya sido directamente afectado, a fin de asegurar el inicio del proceso investigativo, cuando por cualquier motivo el o la afectada no pueda realizar la denuncia. El formulario podrá ser entregado vía electrónica (email de la comisión) o en papel, en un sobre cerrado que indique “confidencial o reservado”, el que debe ser recepcionado por algún miembro de la Comisión Receptora. El formulario será de uso y conocimiento público y estará disponible en la página web del municipio.



Una vez recepcionada la denuncia, la Comisión Receptora, tendrá un plazo de cinco días hábiles, para evaluar, desestimar o iniciar un proceso investigativo. Dicho proceso no deberá tardar más de cuarenta y cinco días desde iniciado el proceso. Este plazo empezará a contabilizarse a contar de la aceptación de la designación del fiscal investigador finalizando con la entrega de una sanción según corresponda.

- El fiscal podrá designar un ACTUARIO, con el cual podrá desarrollar la investigación y a quien podrá delegar las actuaciones que estime convenientes, el Actuario deberá firmar las actas, dando fe de la veracidad de su contenido.

La denuncia deberá contener:

- Lugar y Fecha en que se realiza.
- Identificación y firma de la persona que realiza la denuncia
- Individualización del /la persona que comete los hechos denunciados (agresor)
- El relato circunstanciado de todos los hechos, fecha, lugar, testigos si lo hubiera, de cómo ocurrieron los hechos.
- Se debe acompañar antecedentes probatorios, si es que existieran para respaldar el relato.
- Identificación de la persona que ha sido víctima directa, de las conductas sancionadas en este protocolo, si fuere el caso que no se tratara de la misma persona que realiza la denuncia.

Si la denuncia no cumple con lo descrito anteriormente, la comisión le solicitará al o la denunciante que, en un plazo de cinco días hábiles, pueda corregir la omisión, sin perjuicio de indicarle que, si no lo realiza, se entenderá como no presentada para todos los efectos.



Artículo 8. De la Comisión Receptora y evaluadora.

La comisión encargada de recepcionar y evaluar la denuncia, tendrá la obligación de guardar reserva y confidencialidad de los hechos denunciados, protegiendo tanto la información como los involucrados/as en el proceso. En caso de comprobarse que no se cumpla con dicha obligación, la comisión tendrá que excluir del proceso a quien de incumplimiento a esta norma.

La comisión receptora de la denuncia estará compuesta por:

- La autoridad máxima -Alcalde- o un representante de este.
- Un representante de la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad de Huasco.
- Un integrante de la asociación de funcionarios de la municipalidad-ASEMUCH.
- Un integrante de la oficina de la mujer.

Cada miembro de la comisión deberá nombrar dos subrogantes, mediante oficio dirigido a la alcaldía, a fin de que no se produzca vacante cuando se deba conformar la Comisión.

Artículo 9. De las Funciones de la comisión.

Son atribuciones de la comisión:

- Recepcionar la denuncia del hecho
- Instruir e iniciar el proceso investigativo
- Informar a las partes sobre su participación
- Realizar entrevistas a las partes involucradas
- Llegar a consenso sobre las sanciones del agresor/a
- Informar las sanciones a las partes y a la administración
- Realizar seguimiento de la aplicación de las sanciones indicadas
- Dar cierre al caso



Artículo 10. Instrucción del Proceso Disciplinario.

Conforme a lo señalado en el artículo anterior, la comisión podrá instruir el respectivo procedimiento investigativo y disciplinario según sea el caso. Para tal efecto, designará un investigador/a (Fiscal), el cual será notificado en el plazo de tres días hábiles siguientes de acogida la denuncia, este asumirá la línea investigativa de la solicitud, con la finalidad de esclarecer los hechos denunciados, adoptar medidas y proponer las sanciones correspondientes a las conductas debidamente acreditadas. Las decisiones deberán ser tomadas por la Comisión en su totalidad y no sólo por una parte de esta y manteniendo la premisa de la perspectiva de género y enfoque de Derechos.

Podrá también el Fiscal investigador solicitar al Sr. Alcalde el traslado de la víctima o denunciante a otra unidad mientras dure la investigación o autorizarle para la realización de trabajo telemático si las características de sus funciones así lo permiten, por el tiempo que dure la investigación, a fin de no exponer a la víctima o denunciante a nuevas conductas lesivas y a fin de asegurar los fines de la investigación. Además, el Fiscal investigador tendrá la facultad de solicitar al Sr. Alcalde, suspender de sus funciones al o los denunciados de sus funciones por un plazo máximo de 45 días hábiles o mientras dure la investigación.

Artículo 11. Sobre las reglas del procedimiento investigativo y de pronunciamiento.

Una vez acogida la denuncia el procedimiento se regirá por las siguientes normas:

- a) El plazo para dar inicio a la investigación, solo empezará a contabilizarse una vez aceptada la designación por parte del Fiscal.
- b) El Fiscal podrá (si las razones lo ameritan) escusarse de aceptar la designación y deberá entregar sus fundamentos para aquello, mediante oficio dirigido al Sr. Alcalde.



- c) La o el Fiscal con los antecedentes reunidos, podrá sobreseer o formular cargos en contra del/la denunciado/a dentro de los tres días hábiles siguientes terminada la etapa indagatoria.
- d) La parte denunciada tendrá cinco días hábiles para realizar sus descargos, a partir del día siguiente a la notificación de los cargos presentados en su contra. Podrá en ese mismo acto, acompañar los antecedentes que estime pertinente para respaldar su defensa.
- e) Las investigaciones sobre maltrato, acoso laboral y/o sexual, no se suspenderán bajo ninguna circunstancia.
- f) La o el fiscal designado debe elaborar un informe final del proceso investigativo, en un plazo no mayor de tres días hábiles, los que se contarán desde el día siguiente a la presentación de los descargos del/la denunciado/a.
- g) Para los casos de investigación sobre acoso sexual, se debe garantizar que ambas partes (denunciante y denunciado) sean escuchadas y puedan fundamentar sus relatos. Además, una vez dictada la resolución la comisión deberá informar a la inspección del trabajo o en su defecto a la contraloría general de la república sobre los resultados de la investigación.
- h) De las agravantes. Para el presente protocolo se considerarán como agravantes:
- La reiteración de la conducta, es decir, que el agresor/a haya sido sancionado previamente por cualquiera de las conductas descritas en el presente protocolo.
 - Que exista asimetría de poder, entre el agresor/a denunciado/a y la víctima/denunciante.
 - Que existan dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- i) Pronunciamiento. Una vez puesto en conocimiento el informe del/la Fiscal a cargo de la investigación a la Comisión evaluadora, esta se pronunciará resolviendo la denuncia sometida a su conocimiento e informará de la resolución al denunciado/a y al denunciante.
- El plazo para dictar la resolución será de 5 días contados desde el vencimiento del plazo a que se refiere la letra f) del presente artículo.

Título III: De las Sanciones por Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual y otras medidas

Artículo 12. Sanciones

Si existiese y, se acreditaren conductas de acoso, maltrato, acoso laboral y/o sexual, la comisión podrá aplicar individual o colectivamente, alguna de las sanciones establecidas en cada reglamento interno de la municipalidad de Huasco, el cual contempla las siguientes:

- a) Se aplicará una multa del 20% de la remuneración mensual, y una anotación de demerito de cuatro puntos.
- b) Suspensión sin goce de sueldo hasta tres meses.
- c) Término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización.
- d) Desahucio o Terminó Unilateral anticipado del Convenio de Honorarios Sin Derecho a Indemnización.

Las sanciones aplicadas deben ser proporcionales y ajustarse a los hechos imputados, además se deben aplicar estas sanciones con ecuánime severidad, según las circunstancias atenuantes y agravantes de cómo ocurrieron los hechos.

Artículo 13. Sanciones al personal contratado a Honorarios.

La municipalidad debe incorporar en los contratos que celebre con los prestadores de servicios la obligación de respetar el principio de probidad administrativa y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual que están reguladas en el presente protocolo.



Si se comprobare conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual imputable al prestador/ora de servicios, se configura un incumplimiento grave al contrato, permitiendo a la municipalidad, poner término anticipado o de no renovación de contrato. Sin perjuicio de su facultad de hacer efectivas las correspondientes acciones legales.

Artículo 14. Medidas de Resguardo.

A partir de la sugerencia de la comisión receptora de la denuncia, la autoridad máxima de la institución deberá instruir para resguardar la integridad de la denunciante las siguientes medidas: separación de los espacios físicos en el cual cumpla sus funciones la denunciante junto al agresor; la prohibición de acercamiento del agresor hacia la denunciante, tanto dentro como fuera del espacio laboral.

Artículo 15. Sobre la Confidencialidad y el Respeto.

Todas las partes involucradas tanto en el proceso de acogida y contención, investigación y resolución del caso actuarán bajo la premisa de confidencialidad y respeto.

Artículo 16. Prohibiciones de represalia.

Desde acogida la denuncia hasta la resolución de ésta, se prohibirá toda medida de disuasión, censura, o reprimenda contra la presunta víctima y todo/a aquella que se involucre en el caso, incluyendo a la víctima, testigos, comisión receptora y evaluadora del caso.

Artículo 17. Sobre la Perspectiva de género en el procedimiento.

Comenzando desde la misma redacción del presente documento, la perspectiva de género será transversal a cada acción realizada. Comprendiendo en su amplia complejidad la violencia de género.



La comisión receptora y evaluadora deberá contar con al menos un/una miembro con conocimientos en materia de género, mientras que todo el equipo deberá actuar apuntando al bienestar íntegro de la víctima y considerando los elementos propios de la violencia de género.

Artículo 18. Sobre la vigencia del presente Protocolo

Una vez decretado el presente protocolo, inmediatamente entrará en vigencia.

Artículo 19: Normas Transitorias

1. El presente protocolo entrará en vigencia a contar de la fecha del decreto alcaldicio que lo apruebe.
2. Se entenderá conocido por todos los directivos, jefes de departamentos, funcionarios y prestadores de servicio, desde su publicación en la página web del municipio. Sin perjuicio de esto se llevará a cabo la respectiva difusión por parte de la Oficina de la Mujer.
3. Las actualizaciones, modificaciones o readecuaciones que se le realicen a este protocolo deberán ser aprobadas por el Concejo Municipal de la comuna de Huasco y se considerarán parte integrante del mismo desde la fecha del acta de la sesión en que se aprueben.
4. Se considerarán parte integrante de este protocolo todas aquellas normas de otros cuerpos legales que versen sobre las conductas consideradas como acoso laboral y sexual y maltrato en el ámbito laboral.
5. El denunciante tendrá un plazo máximo de 6 meses para realizar la denuncia desde que se hayan verificados o tuvo conocimiento de los actos o conductas lesivas que son sancionadas por este protocolo. Una vez vencido dicho plazo la acción se considerará prescrita para efectos de este protocolo, sin perjuicio de los plazos contemplados en otros procedimientos.



ANEXO N°1

FORMULARIO DE DENUNCIA

1.- TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA (marque con una "X")

ACOSO LABORAL	MALTRATO LABORAL	ACOSO SEXUAL

2.- IDENTIFICACION DEL AFECTADO/A-DENUNCIADO/A- DENUNCIANTE

DATOS DEL AFECTADO/A:

Nombre Completo	
Rut	
Cargo	
Unidad/Depto.	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

DATOS DEL DENUNCIADO/A (1)

Nombre Completo		
Cargo		
Unidad/Depto. donde desempeña sus labores		
Posición Laboral del Afectado/a	Jefatura Directa	
	Cargo superior al jefe directo	
	No es jefe ni cargo superior	
	Cargo inferior	

DATOS DEL DENUNCIADO/A (2)

Nombre Completo		
Cargo		
Unidad/Depto.		
Posición Laboral del Afectado/a	Jefatura Directa	
	Cargo superior al jefe directo	
	No es jefe ni cargo superior	
	Cargo inferior	

DATOS DEL DENUNCIANTE (solo rellenar en el caso que el denunciante no sea el afectado/a)

Nombre completo	
Cargo	
Unidad/Depto.	
Correo electrónico	



3.- RELATO ESCRITO DE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS

Describa la o las conductas manifestadas por la presunta persona que ha realizado los hechos de acosar, las cuales avalarían su denuncia. (se debe señalar nombres, fechas y todos los detalles que constituyan una prueba y sirvan de complemento para la denuncia). Es importante que al relatar los hechos sean en orden cronológico, además mencione y acompañelos en lo posible de toda las pruebas que Ud. tenga.

4.- FIRMA DEL DENUNCIANTE Y/O AFECTADO/A

Nombre Completo	Fecha Denuncia	Firma de la denuncia



COMPROBANTE DE LA RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

Nombre Completo	Firma

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

Nombre Completo	Fecha Recepción	Firma y Timbre

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA DOCUMENTO

.....

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

IDENTIFICACION DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

Nombre Completo	Firma

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

Nombre Completo	Fecha Recepción	Firma y Timbre

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE DOCUMENTO

.....



Bibliografía

- Constitución Política de la República del Estado. Chile, 1980. Actualizada por la Ley 20.245 del 10/01/2008.
- Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades
- Ley N° 18.883 Aprueba Estatutos Administrativos para Funcionarios Municipales
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Municipalidad de Huasco
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención do Belém do Pará", Decreto promulgatorio N°1640, de RR:EE, 23 de septiembre 1998.
- Código del Trabajo
- Ley N° 20.005 que tipifica y Sanciona el Acoso Sexual del Ministerio del trabajo y Previsión Social; Subsecretaria del Trabajo.
- Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Instructivo presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, del 23 de mayo del 2018.
- Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil.

