I. MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
SECRETARIA MUNICIPAL

CERTIFICADO Nº 104.

REF.: *Certifica acuerdo Concejo que indica.*

LONCOCHE, 16 de Marzo del 2023.-

La Secretaria Municipal que suscribe certifica que el Concejo Municipal en la Sesión Ordinaria Nº 62, celebrada el 15 de Marzo del 2023, acordó: ***Aprobar Protocolo de Maltrato Laboral / o Sexual de la I. Municipalidad de Loncoche.-***

Se expide el presente Certificado a petición de la Dirección Desarrollo Comunitario.

I. MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
SECRETARIA MUNICIPAL

HERMILDA PEREZ MEDINA
SECRETARIA MUNICIPAL

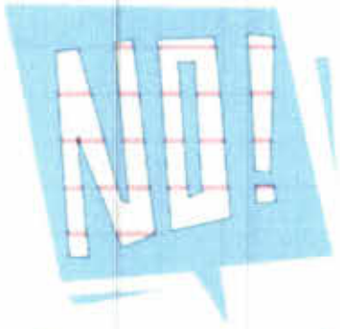
MUNICIPALIDAD
SECRETARIA
MUNICIPAL
LONCOCHE

COPIA FIEL ORIGINAL

HPM/cpr.
Distribución:
- *Dirección Desarrollo Comunitario*
- *Dirección de Administración y Finanzas (c.i.);*
- *Director Control Interno (c.i.);*
- *Archivo;*

LORCOCHE

#LAARAUCANIALACUSTRE





PROTOCOLO DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

CONTENIDOS

1.- MARCO DE ANTECEDENTES PARA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO.....3

1.1.- DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO CON FUNCIONARIAS MUNICIPALES.....6

1.1.1.- PROTOCOLO ANTERIOR VIGENTE 6

1.1.2.- DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO OBJETIVOS.....8

1.1.3.- MESAS DE TRABAJO CON FUNCIONARIAS MUNICIPALES.....8

1.1.4.- CAPACITACIÓN A TODO EL PERSONAL MUNICIPAL.....12

2.- OBJETIVOS PROTOCOLO.....13

3.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....14

4.- MARCO CONCEPTUAL.....14

5.- PRINCIPIOS ORIENTADORES.....16

6.- PROCEDIMIENTOS ANTE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL -LABORAL, PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA, PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y MEDIDAS DE SANCIÓN.....18

6.1. MARCO NORMATIVO.....19

6.2. PROCEDIMIENTOS ANTE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL -LABORAL, PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA, PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y MEDIDAS DE SANCIÓN.....20

7.- COMITÉ DE APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO.....25

PROTOCOLO DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

1.- MARCO DE ANTECEDENTES PARA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO

El acoso sexual en la sociedad moderna es de enorme trascendencia puesto que atenta directamente contra la dignidad de la persona, universalmente protegida en la actualidad y junto a ello su calidad de vida, que es uno de los valores esenciales de nuestra convivencia, se ve seriamente afectada. Dentro del contexto laboral, se asimila dentro de la igualdad de oportunidades a un tipo de práctica discriminatoria de empleo, donde la mayor parte del acoso sexual en el trabajo se dirige hacia las mujeres y que cabe destacar que es un ilícito laboral que se da en el seno de las relaciones de desigualdad al interior de una entidad, en éste caso de las municipalidades y que no reviste una pena de carácter corporal, diferenciándose así entonces, del delito de abuso sexual tipificado en el Código Penal, vulnerando el derecho a la intimidad y privacidad, el derecho a la no discriminación y el derecho a la integridad física y psíquica, donde el empleador se encuentra en la obligación de proteger al trabajador (a), como lo señala expresamente el artículo 184° del Código del Trabajo, adoptando todas las medidas necesarias para garantizar un ambiente de trabajo seguro y confiable para sus dependientes, previniendo y tomando todas las medidas para erradicar la ocurrencia de conductas nocivas e indeseables.

Por ello el acoso sexual se considera un tipo de discriminación laboral por sexo, que está prohibido en nuestro ordenamiento jurídico por el artículo 2° del Código del Trabajo y que ocurre como mencionábamos anteriormente porque la gran mayoría de las víctimas son mujeres que generalmente se encuentran en situación de subordinación o de inferioridad como desventaja por las prácticas laborales, dejándola en un estado de vulnerabilidad propiciando estos ilícitos en su contra. Si bien la ley chilena es clara en cuanto a que el acoso sexual puede ser cometido por el empleador (acoso vertical) o un compañero de trabajo (acoso horizontal), ya sea del mismo o inferior plano jerárquico, el mayor porcentaje de denuncias realizadas al interior de los municipios y de las entidades en general, es de acoso sexual de hombres hacia mujeres y la gran mayoría de ellos se encuentran en cargos de poder y/o superioridad respecto a sus colegas mujeres.

Por ello la Ley N° 20.005, introdujo modificaciones al Código del Trabajo, a sus artículos 2°, 153°, 154°, 160°, 168°, 171°, 425° y agregó el Título IV al Libro II, sobre investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo. Ello con el objetivo mencionado en el artículo 2 del Código del Trabajo, que hace referencia a que "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".

De la mano de la modificación a la Ley 20.005 y como un referente a ser implementada y validada la prevención del Acoso Sexual en el contexto Laboral es que en junio del año 2006 mediante el Instructivo Presidencial N°2, se dá a conocer el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no discriminación para la Administración Central del Estado, la cual en su directriz séptima trata sobre la prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo, previniendo que se debe incorporar en los reglamentos internos de Higiene y Seguridad, orientaciones destinadas a la prevención del Acoso Sexual, indicando los procedimientos para su denuncia e investigación y en cumplimiento de lo expuesto, el año 2011 el Consejo para la Transparencia confeccionó un procedimiento interno de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y/o sexual que complementa el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Acorde a lo anterior, una parte de las Municipalidades del país, en distintos años desde 2011, comenzaron a implementar dentro de sus Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad, si es que contaban con ello, procedimientos internos de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y/o sexual o Protocolos de Acoso Sexual, pero cabe destacar que una gran parte de los municipios incluso al día de hoy, aún no han implementado medidas ni procedimientos y menos protocolos de prevención y denuncia antes hechos de acoso laboral y principalmente ante situaciones y denuncias de acoso sexual, lo cual se ha visto reflejado cuando se origina una denuncia al respecto, recalcando que la gran mayoría de los municipios adolecen de llevar a cabo

la investigación y sumario respectivo a los tiempos estimulados y acorde a los procedimientos establecidos y no solo a nivel municipal, sino también en instituciones públicas.

Cabe destacar que, respecto a todo lo mencionado anteriormente, la Asociación Chilena de Municipalidades el 1° de octubre del año 2021, a través de su Comisión de Género y Equidad y su Unidad Legislativa, realiza un Seminario virtual para el proceso consultivo en los municipios, denominado «Modificación a la ley orgánica municipal: Proyecto de ley de acoso sexual en los municipios», ante la presentación del proyecto de Ley de Acoso Sexual en los Municipios (iniciativa de la Diputada Gael Yeomans), que viene a modificar la ley Orgánica de Municipalidades (LOM), que rige las obligaciones y derechos de la institucionalidad del municipio y el cual tiene por objetivo, incorporar la obligación en todo el ámbito municipal, de generar protocolos normativos para prevenir y sancionar el acoso sexual al interior del ámbito municipal, ya que si bien desde el año 2005 los Ministerios y Servicios cuentan desde el año 2005, con la Ley 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, este cuerpo legal, no consideró a los municipios al momento de su promulgación.

Sin embargo, se debe recalcar que las sanciones que se dan en esta ley son de carácter indemnizatorio civil con medidas que tienden al resguardo del denunciante y denunciado, con medidas cautelares y sancionadoras acorde a cada situación emanada de la investigación realizada al interior del Municipio, ya que el Acoso Sexual en el contexto Laboral no se encuentra tipificado como delito, por ello en caso de tratarse de un caso de Abuso Sexual se considera como un acoso grave o muy grave en los protocolos de acoso (porque no tiene penas a nivel institucional solo medidas sancionadoras, que en éste caso se considera el término del contrato sin derecho a indemnización) y por ende, se debe orientar y apoyar a la denunciante o víctima a proseguir con una denuncia en Fiscalía y acompañar durante el proceso respectivo.

Por otro lado, los Municipios que cuentan con un Protocolo de Acoso Sexual y/o Laboral, tienen como base lo estipulado por los equipos respectivos ya sea jurídico y /o Departamento de Personal principalmente, pero no consideran la visión de las propias funcionarias de sus

respectivos municipios, en base a que se menciona al principio del documento que la gran mayoría de las víctimas de acoso laboral y sexual no tan solo en los municipios, sino en el ámbito público en general y en el mundo privado, son mujeres.

1.1 DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO CON FUNCIONARIAS MUNICIPALES

Ante lo mencionado anteriormente, la nueva Administración Municipal, liderada por su Alcalde, Alexis Pineda Ruiz y ante situaciones de acoso sexual acontecidas en la administración anterior que no estaban siendo resolutivos por un lado y en especial por sus lineamientos programáticos para la Gestión municipal enfocada en la priorización de la participación ciudadana, incluyendo la participación de las y los funcionarios en la importancia de una cultura organizacional equitativa y participe por otro, es que encomienda al Director de Desarrollo Comunitario y a la Encargada del Programa de la Mujer, realizar un Diagnóstico Participativo que contara directamente con la participación de las Funcionarias municipales de todas las Direcciones y Departamentos de la Municipalidad de Loncoche en forma representativa y que permitiría establecer una base para poder así reestructurar el Protocolo existente en la Municipalidad con la visión de las propias funcionarias.

1.1.1 PROTOCOLO ANTERIOR VIGENTE

Primero que todo, se debe comenzar por mencionar que la Municipalidad desde el año 2014, cuenta con un Protocolo de Acoso Sexual Municipal inserto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Sin embargo, al realizar una Mesa de trabajo con los Directores de las diferentes Direcciones y Departamentos Municipales, previo al Diagnóstico (y posterior a la primera denuncia por Acoso Sexual en la Municipalidad de Loncoche), mencionaron que nunca se les había capacitado respecto a éste protocolo e incluso la gran mayoría de ellos no tenían conocimiento que existía un Protocolo de Actuación frente a casos de Acoso Sexual. A su vez el Protocolo anterior si bien contaba con el procedimiento ante un caso de denuncia por Acoso Sexual, este no se encontraba bien definido ni adecuado al contexto de la Municipalidad de

Loncoche, sino más bien a lo establecido en el Código de trabajo para orientación de las empresas, no contaba con principios orientadores, los ámbitos de aplicación no estaban determinados y no consideraba el maltrato y acoso laboral.

Por desconocimiento o por omisión del Protocolo también, ante la primera denuncia realizada por Acoso Sexual al interior del Municipio de Loncoche (y que correspondía a un caso de abuso sexual), no se activó el protocolo vigente, ni el procedimiento correspondiente para protección y apoyo a la víctima, no se realiza una investigación acorde a principios orientadores fundamentales, ya que no contaba con ellos, no hay imparcialidad, no hay cumplimiento de plazos, extendiendo la investigación a más de 1 año desde el inicio de la denuncia . Por ello, una de las primerias y principales gestiones realizadas al comienzo de la Nueva administración por el Alcalde, es reanudar la investigación de la primera denuncia por Acoso Sexual de la Municipalidad de Loncoche y que afectaba a una de nuestras mujeres funcionarias, quien cabe destacar fue apoyada en forma independiente por Mujeres Autoconvocadas de la comuna de Loncoche siendo un referente en la lucha importante en defender como colectivo los derechos de las mujeres. Por ello ha sido prioridad para la Nueva Administración, encabezada por el Alcalde Alexis Pineda, reestructurar el Protocolo de Acoso Sexual de la Municipalidad de Loncoche y comenzar un nuevo proceso haciendo partícipes a las propias funcionarias (en forma representativa) en el Proceso para conocer su visión e importante aporte que sirvan de base para la Reestructuración del protocolo, proceso previo y base del protocolo, denominado Diagnóstico Participativo, siendo el único Protocolo Municipal a nivel nacional que realiza este Diagnóstico previo con la participación de las funcionarias municipales, independiente de su calidad contractual edad y cargo y que sea la base para poder modificar y adecuar el protocolo a sus demandas, acorde a lo permitido legalmente, ya que por lo general los protocolos son todos similares acorde a lo que establece y regula las leyes aplicables al Acoso Sexual y laboral.

1.1.2 DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO OBJETIVOS

Por ello, la realización de un Diagnóstico participativo era fundamental, teniendo como Objetivo: "Establecer un Protocolo Municipal de Acoso Sexual que comprenda como eje principal la visión de funcionarias municipales dentro de un proceso participativo, de interacción y retroalimentación interinstitucional". Para construir de esa forma un modelo de convivencia bientratante, equitativo e igualitario, promoviendo como síntesis una Cultura organizacional igualitaria al interior de la Municipalidad. Siendo muy importante a su vez, la promoción de **Buenas Prácticas Laborales**, con el objetivo de prevenir y erradicar los distintos modos de discriminación presentes en el ámbito laboral, haciendo énfasis en la prevención y sanción del acoso sexual y laboral en el trabajo, promoviendo un ambiente laboral con igualdad y equidad en el trato entre hombres y mujeres y los buenos tratos entre los funcionarias y funcionarios de los diversos estamentos del escalafón municipal y tipo de contrato, sin discriminación.

	Total Egresos – Gestión Interna	3.000	0

Para ello nos basamos en tres modelos de discusión:

-El PATRIARCADO como orden simbólico e ideológico que define la superioridad natural del hombre sobre la mujer.

- El SEXISMO como la objetivación y cosificación de la mujer como alimento sexualizado del hombre.

- El MACHISMO, que se expresa en las relaciones de poder cotidianas, relacionado con la división social y sexual del trabajo y sus diversos micromachismos.

1.1.3 MESAS DE TRABAJO CON FUNCIONARIAS MUNICIPALES

Para la realización del Diagnóstico se trabajó con 3 líneas de líneas de intervención:

1. MARCO DE ANTECEDENTES Y REFERENCIAL
2. METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN
3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y RESULTADOS

La metodología de intervención del Diagnóstico fue cualitativa, de carácter descriptivo a través de Grupos focales, pero que se complementó con una Encuesta con preguntas abiertas y cerradas a las funcionarias participantes, como sujetos de acción mediante una muestra estratificada e intencional que permitiera una mayor viabilidad y factibilidad de la información recolectada, acorde a 3 variables de participación equitativa:

1- Posición en la estructura Municipal o Tipo de Cargo.

2- Edad

3- Situación Contractual

A finales del año 2021 se realizaron las Mesas de Trabajo, Participando en total, 70 funcionarias de diferentes Direcciones, Departamentos y Unidades Municipales (incluidos Salud y Educación), tanto de Planta, como contrata y Honorarios, que trabajan en o para la Municipalidad de Loncoche. Las funcionarias participantes igualmente tenían cargos de Directivos o de Jefatura, Técnicos, Administrativas, Auxiliares y Profesionales.

Cabe destacar que el promedio de edad de las funcionarias participantes es de 38 años y en su mayoría eran funcionarias con contrato a honorarios y acorde a su tipo de cargo la mayoría eran profesionales. Se realizaron en total 9 grupos focales con 7 a 10 funcionarias por mesa, la cual tuvo una gran y destacada participación de todas las funcionarias participantes, destacando todas ellas como una instancia muy positiva y de gran interacción de experiencias y una oportunidad de plasmar en especial sus opiniones. Para guiar las 3 preguntas realizadas, el equipo del área psicosocial del Programa de la Mujer apoyó las mesas conformadas, estableciendo las siguientes percepciones a las 3 preguntas realizadas:

1.- ¿Qué conductas, actitudes o acciones relacionadas al acoso consideran ustedes que son más frecuentes por parte de colegas y/o directivos?

2.- ¿Desde dónde nos podemos proponer iniciar el proceso de cambio cultural e institucional? y/o ¿Qué medidas cree que la municipalidad debería considerar para sentirse más protegidas o respaldadas?

3.- ¿Cuáles son los principales conflictos que se generan en su entorno y estos encuentran una adecuada solución?

A modo de síntesis se pudo obtener los siguientes resultados y apreciaciones:

1.- Las actitudes más frecuentes de acoso al interior del municipio consideradas por las funcionarias participantes fueron: chistes de doble sentido, miradas lascivas, invisibilización y normalización de conductas machistas arraigadas, tanto de hombres principalmente como también de otras mujeres, efracción, comentarios mal intencionados, desvalorización, falta de empatía y sororidad, ejercicio del poder, entre otras.

2.- Respecto a desde donde proponen iniciar el proceso de cambio cultural e institucional? y/o ¿Qué medidas creen que la municipalidad debería considerar para sentirse más protegidas o respaldadas?, se encuentran: el empoderamiento individual y colectivo, mesas de trabajo, documento de compromiso de buen comportamiento por parte de los funcionarios en relaciones laborales, reuniones mensuales, sanciones para los acosadores, crear una instancia que se preocupe de la salud mental de los funcionarios, talleres de autoestima, capacitación a funcionarios y funcionarias sobre respeto laboral o relacionados, de haber denuncias que no se cuestionen y sean con resolución más rápida y respetando la confidencialidad, que se siga con el acompañamiento psicosocial y establecerlo como permanente y establecer una comisión de apoyo a la víctima.

3.- En relación a cuáles son los principales conflictos que se generan en su entorno y conocer si estos encuentran una adecuada solución, mencionan la violencia psicológica (ambiente tóxico,

mucha competencia, deslealtad y desconfianza), evitar el conflicto pero acumulando tensión y estrés como consecuencia de ello, que en caso de acoso se cuestiona a la víctima, no hay imparcialidad, no hay confidencialidad ni resoluciones rápidas del proceso, normalización de conductas machistas y de acoso, faltas de respecto en el trabajo y muy poca empatía entre funcionarias (os).

Como complemento a los grupos focales, se realiza una Encuesta a las funcionarias participantes como se menciona anteriormente, de la cual se pudo obtener en resumen que 12 de las 70 funcionarias participantes reconoce haber sufrido alguna vez alguna situación de acoso sexual y/o laboral, la primera de parte de hombres, la segunda de parte de colegas hombres y mujeres, sin embargo, en ese momento solo se habían registrado 3 denuncias formales en la Municipalidad de Loncoche.

Al consultar en la última pregunta respecto a los motivos de por qué no se denuncian las situaciones o casos de Acosos Sexual y Laboral, se concluye que hay presentes 20 diferentes miedos de las funcionarias, incluso agrupados, acorde a respuestas similares de los miedos permanentes que se sufre por ser mujer, destacando los siguientes:

- Miedo a ser juzgadas y criticadas por denunciar.
- Miedo a que no se crea su versión y situación vivida.
- Miedo a no ser escuchadas
- Que los procesos sean lentos, no se validen y que la investigación no llegue a término.
- Que el acosador no tenga sanción o sea muy baja.
- Miedo a ser tildadas de conflictivas o problemáticas.
- Miedo a perder su trabajo.
- Entre muchas otros miedos y vulnerabilidades que conlleva vivir una situación de violencia o maltrato en el contexto laboral.

También desatacar que en los grupos focales se reconoce que hay muchas situaciones que no habían considerado como acoso y que, si lo eran, por tanto, reconocen haber sufrido alguna vez algún tipo de acoso laboral y sexual, a pesar de no manifestarlo en la Encuesta. Finalmente,

la Encuesta como consulta previa junto a los grupos focales, permiten cumplir con los objetivos del Diagnóstico con gran éxito, logrando la participación de las funcionarias participantes y el establecer un proceso de recolección de datos que valida el marco metodológico de trabajo para el establecimiento de mejoras al protocolo, incorporando el enfoque de género en la gestión institucional y la identificación de la violencia de género a través del reconocimiento de situaciones de acoso sexual como punto fundamental del análisis de las relaciones interpersonales al interior del municipio y el fomento a los buenos tratos.

1.1.4 CAPACITACIÓN A TODO EL PERSONAL MUNICIPAL

Acorde a lo recolectado en el Diagnóstico, uno de los puntos relevantes con éste nuevo Protocolo de Acoso no solo sexual, sino también laboral (o ambas, acorde a cada caso) una vez validado su proceso, es la **capacitación permanente a todo el personal municipal, independiente de su calidad contractual o cargo,** ya que el Protocolo previene y regula el acoso laboral y sexual para todas y todos los funcionarios que trabajen y/o presten servicios en y para la Municipalidad de Loncoche, siendo fundamental la capacitación respecto al Protocolo y su Procedimiento ante una denuncia por acoso sexual o laboral, visibilizar a todo el personal diversas situaciones de violencia de género y la no normalización de los diversos micromachismos en el contexto laboral, pero también en la vida cotidiana, para propiciar así un ambiente laboral que evite el desarrollo de tales comportamientos y violencias y establecer con el Protocolo y la capacitación, nuevos mecanismos que permitan prevenir conductas de acoso al interior del Municipio y de haber, que puedan realizar en forma segura y expedita las respectivas denuncias cuando se produzcan las conductas mencionadas.

También en la capacitación debe participar el Concejo Municipal, ya representan el ejercicio de la democracia representativa en el nivel local y por ende de la comunidad y sus intereses de los como sujetos de derechos y deberes, siendo actores fundamentales para el logro del buen gobierno y la gestión pública territorial y comunitaria.

Por otro lado, a través del Programa de la Mujer y Departamento de Promoción Comunitaria se continúa una línea paralela de capacitación a la comunidad y sus diversos actores sociales y comunitarios en cuanto a Prevención de la violencia, Equidad de Género, Micromachismos de la Vida Diaria, Nuevas Masculinidades, entre otros. Sin olvidar lo esencial de la participación de la comunidad y grupos específicos donde se debe dar a conocer el Protocolo de Acoso Sexual y laboral y su validación a nivel comunitario.

2.- OBJETIVO PROTOCOLO

El Protocolo de Acoso Sexual y laboral tiene como objetivo principal:

"Regular y dar a conocer protocolo de prevención, denuncia, investigación, sanción y acompañamiento ante denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual en la Ilustre Municipalidad de Loncoche".

Con el Protocolo, se busca determinar las pautas para la actuación y gestión respectiva en cuanto al procedimiento que debe llevar a cabo la Municipalidad de Loncoche ante situaciones y denuncias de Acoso mencionadas y será utilizado por cualquier funcionaria (o) acorde al ámbito de aplicación mencionado en el punto siguiente, que necesite acogerse al procedimiento e investigar una situación o denuncia de acoso laboral y/o sexual para establecer así condiciones óptimas, sin discriminación para un proceso justo y equitativo.

**Cabe destacar que el Presente protocolo establece el procedimiento interno ante una denuncia de acoso sexual y/o laboral de la Municipalidad de Loncoche, por lo que se debe entender que sin perjuicio de las acciones que, a título personal, la o el denunciante decida interponer.

*** En caso de Abuso Sexual se debe orientar y apoyar a la víctima o persona que denuncia a proceder con la denuncia a través de la Fiscalía y acompañarla junto a un seguimiento en todo el proceso respectivo.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a las siguientes personas:

- Personal planta y contrata de la Ilustre Municipalidad de Loncoche.
- Personas con contrato de honorarios con la Ilustre Municipalidad de Loncoche.
- Todo personal de Departamento de Salud Municipal y Educación Municipal (toda relación contractual)

En resumen, el protocolo es aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con la Municipalidad de Loncoche: planta, contrata, honorarios o que presten servicios externos. Los usuarios/as de la Ilustre Municipalidad de Loncoche u otras personas ajenas al Municipio, podrán recurrir al presente protocolo en el caso de ser afectadas/os por alguna de las conductas sancionadas en el presente protocolo, cuando sean cometidas por las personas antes indicadas, incluyendo en el protocolo a las y los concejales de la comuna, tanto en caso de ser víctimas o victimarios (as) acorde igualmente al ámbito de aplicación, es decir, las personas y personal que tengan algún tipo de relación contractual con el municipio. (formalizada mediante acta aprobada por el Concejo Municipal).

4.- MARCO CONCEPTUAL

4.1.- MALTRATO LABORAL

Concepto: El Código de Buenas Prácticas Laborales y no Discriminación en la Administración Central del Estado, de 2006, se define 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*", incluyendo imputaciones por conductas ilícitas o reprochables.

4.2.- ACOSO LABORAL

Concepto: Conforme al artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo, modificado por la Ley No 20.607 de 2012 , "...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, empleadora o jefatura directa, o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como finalidad o resultado para él o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que pueda amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

4.3.- ACOSO SEXUAL

Concepto: Conforme al artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.005 de 2005, es Acoso Sexual toda conducta mediante la cual una persona hombre o mujer realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Se Consideran conductas de acoso sexual las siguientes:

Nivel1: acoso leve, verbal: chistes, piropos, silbidos, comentarios respecto al cuerpo, vestimenta, apariencia o comentarios ofensivos, conversaciones de contenido sexual.
Nivel 2: Acoso Moderado, no verbal sin contacto físico: miradas y gestos lascivos, exhibición de fotografías sexualmente sugestivas o pornográficas, efracción.

Nivel 3: Acoso medio fuerte: llamadas telefónicas y/o comunicación vía RRSS de carácter sexual y/o invitaciones, presiones para salir con intensiones sexuales.

Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico: roce en partes íntimas, manoseos, tocamientos innecesarios, sujetar o acorralar.

Nivel 5: Acoso muy fuerte: presiones tanto físicas como psíquicas para tener o concretar contacto íntimo.

5.- PRINCIPIOS ORIENTADORES

Los siguientes principios buscan orientan el procedimiento, actuaciones y resolución de lo regulado por el presente protocolo:

CONFIDENCIALIDAD: El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, de toda persona que asuma la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento o que intervengan en él, tanto en la relación con los/as involucrado/as, en su actuar general y respecto de la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.

PREVENCIÓN: El protocolo y procedimiento debe permitir a toda persona la identificación de conductas que atentan la dignidad de la persona, debiendo entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, genero u orientación sexual o de cualquier naturaleza.

En el ejercicio del presente principio, el empleador y en especial el Comité de Apoyo y Acompañamiento y unidad de calidad de vida laboral y bienestar, desarrollaran actividades de capacitación y formación en la materia.

IMPARCIALIDAD: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.

PROBIDAD ADMINISTRATIVA: El ejercicio del presente principio implica observar una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

RAPIDEZ: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar dificulta la comprobación de la infracción, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

En el ejercicio de este principio se velará por que el procedimiento sea desarrollado y concluido dentro de los plazos expresamente establecidos en el presente protocolo.

RESPONSABILIDAD: La denuncia, tramitación, aporte de prueba y proceso en general, debe ser realizado con toda la seriedad que corresponda, debiéndose tener presente por los intervinientes que, frente a una denuncia falsa, evidencia y prueba comprobadamente falsos o el no respeto reiterado a plazos establecidos en el procedimiento, podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de un procedimiento investigativo correspondiente.

IGUALDAD DE GÉNERO: "entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades" conforme a lo indicado en el Instructivo Presidencial N° 006 de 23/05/2018.

En el ejercicio de este principio, quienes sean designados para llevar adelante el procedimiento, como, asimismo, quienes conformen el Comité de Apoyo y Acompañamiento, deberán acreditar formación previa en materia de igualdad de género.

DEBIDO PROCESO: En todo proceso de investigación por maltrato, acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.

DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS: El protocolo y procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de medidas, diligencias y en general el desarrollo del procedimiento, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. En este sentido, todos los intervinientes del proceso y organismos colaboradores, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

COLABORACIÓN: Toda persona que se desempeñe en el Municipio, cualquiera sea el tipo de contratación, tiene el deber de colaborar en el proceso, cuando conozca antecedentes, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

SEGUIMIENTO: para comprobar o revisar si se van ejecutando las distintas fases del proceso, en tiempo y forma, acorde a lo establecido en el protocolo.

6.- PROCEDIMIENTOS ANTE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL -LABORAL, PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA, PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y MEDIDAS DE SANCIÓN

El procedimiento para la investigación de denuncias de acoso sexual será normado libremente por el Municipio en su Protocolo de Acoso Sexual y Laboral, el cual deberá ser contemplado igualmente en el Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Ilustre Municipalidad de Loncoche, reglamento vigente desde el año 2014 y que en su Capítulo Séptimo hace referencia a la "Investigación, Medidas de resguardo y Sanción del Acoso Sexual". Acorde a lo mencionado en los puntos anteriores y a la Reestructuración del protocolo anterior que solo se basaba en los procedimientos respectivos ante una denuncia de acoso sexual, pero sin considerar un apoyo de contención y medidas de protección a la víctima o funcionaria (o)

denunciante y medidas de sanción complementarias a las establecidas por ley, es que la Municipalidad de Loncoche, con su nueva administración Municipal liderada por su Alcalde Alexis Pineda Ruiz sienta un precedente a nivel comunal (y también regional) en considerar aspectos fundamentales para un trato de equidad y contención que no se consideran en los protocolos, ya que estos se fundan en su gran mayoría, en lo establecido por la ley N° 20.005, la cual es la base fundamental de todo protocolo, incluido el de nuestro Municipio, pero que al permitir libertad al empleador de ser normado libremente como se menciona al principio de éste punto, es que se realizan previamente diversas mesas de trabajo con funcionarias municipales que permitieran establecer finalmente un Protocolo Municipal de Acoso Sexual que comprendiera como eje principal, la visión de funcionarias municipales dentro de un proceso participativo, de interacción y retroalimentación interinstitucional, el cual posteriormente fue validado por el Consejo Municipal, los y las funcionarias municipales en forma representativa y la Comunidad.

6.1 MARCO NORMATIVO:

Si bien el procedimiento para la investigación de denuncias de acoso sexual puede ser normado libremente por el Municipio, todo procedimiento debe incorporar la normativa vigente que los rige, considerando los cuerpos legales correspondientes a:

- **Artículo 19° de la Constitución Política de la República de Chile,** que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- **Artículo N°2 del Código del Trabajo,** que establece que 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 y laboral.
- **Ley N° 20.005,** que tipifica y sanciona el acoso sexual, incorporando esta preceptiva para toda relación de trabajo, 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 y sanciona las prácticas de Acoso laboral, modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto administrativo para funcionarios municipales.
- **Ley N° 18.883,** del Estatuto administrativo, en su **Artículo N°82, letra M** que prohíbe a todos los (as) funcionarios (as) realizar conductas de acoso laboral y en su **Artículo N°123, letra C** que establece que las conductas de acoso sexual son causales de la medida disciplinaria de destitución.
- **Ley N° 20.609,** que establece medidas contra la discriminación, introdujo en su **artículo 82° letra L,** el cual prohíbe a todo (a) funcionario (a) realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando el acoso sexual una acción de este tipo.

6.2 ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL -LABORAL, PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA, PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y MEDIDAS DE SANCIÓN.

El procedimiento ante una denuncia de acoso sexual y acoso laboral es aplicable a todas las personas que trabajan en y para el Municipio, independiente de su calidad contractual (ver en el punto correspondiente a ámbitos de aplicación)

Las diferentes fases del procedimiento de denuncia, protección a la víctima, investigación y sanción del acoso sexual, contemplan lo siguiente:

1. DENUNCIA ESCRITA Y GESTIÓN INICIAL
2. ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO Y PROTECCIÓN.
3. INVESTIGACIÓN INTERNA
4. APLICACIÓN DE MEDIDAS Y/O SANCIONES.

1.- DENUNCIA ESCRITA Y GESTIÓN INICIAL

1.1 METODOLOGÍA DE LA DENUNCIA

Ante una situación de maltrato o acoso laboral y/o acoso sexual, la persona afectada debe denunciar en forma verbal o por escrito ante el director (a) de la Dirección a la cual pertenece.

1.2 DENUNCIA ESCRITA

Si denuncia en forma escrita, debe entregar una copia de la misma denuncia en oficina de partes en sobre cerrado, dirigida directamente al Alcalde (ya que, en el proceso de investigación interna ante una denuncia de acoso sexual, el principio de la escrituración se evidencia en que la ley requiere que la investigación conste por escrito, comenzando con el proceso de denuncia).

1.3 DENUNCIA VERBAL

Si la denuncia se realiza en forma verbal, ésta debe realizarse en una oficina cerrada, resguardando la privacidad de la o el denunciante y registrarse igualmente en el formulario de Denuncia para seguir el mismo procedimiento ante una denuncia escrita.

1.4 FORMULARIO DE DENUNCIA - CONTENIDOS

Para que el proceso inicial sea más expedito y facilitar la formulación de la denuncia se contará con un Formulario de Denuncia de Acoso Sexual y/o laboral de la Municipalidad de Loncoche, que contará en síntesis con los siguientes puntos:

- Identificación/individualización de la persona que denuncia (víctima o denunciante)
- La individualización del presunto acosador (a) o denunciado, indicando relación de trabajo entre ambos (as).
- Narración de las conductas de acoso ejercidas hacia la o el denunciante: espacio físico donde ocurre el acoso, posibles testigos, fecha (s) en que acontecieron los hechos, descripción o detalle de la (s) situación (es) de acoso que la o el denunciante manifiesta.
- Documentación de respaldo (si hay y/o desea agregarla como complemento a la denuncia).

1.5 GESTIÓN INICIAL

Una vez recibida la denuncia por parte del Alcalde, procederá a ordenar una investigación o sumario administrativo, lo cual dependerá del estatuto aplicable a cada caso, por un lado y por otro, informar al Comité de apoyo a la víctima para la gestión inmediata de Apoyo Psicosocial a la Víctima a través de la Oficina de la Mujer de la Municipalidad de Loncoche.

2.- ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO Y PROTECCIÓN.

Recibida la denuncia, la Municipalidad de Loncoche, a través de su Alcalde o quien designe, adoptarán las medidas de resguardo necesarias respecto de los (as) involucrados (as) , como la separación de los espacios físicos, priorizando a la persona denunciante y conservando sus mismas condiciones laborales que tenía antes de realizada la denuncia, sin menoscabo, también se considera como medidas de resguardo y protección, la redistribución de los tiempos de jornada, traslado o cese de las funciones del presunto acosador (a) mientras dure la investigación, permiso de licencia para la persona que denuncia si es de planta o contrata y días administrativos extras para la persona denunciante si es honorarios, todo lo anterior dependiendo de la gravedad de los hechos imputados.

3.- INVESTIGACIÓN INTERNA

La Municipalidad de Loncoche, dispondrá de una investigación interna de los hechos, la cual debe constar por escrito y ser llevada en estricta reserva y confidencialidad, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus respectivas versiones.

3.1 DESIGNACIÓN INVESTIGADOR (A) Y/O FISCAL – PLAZOS Y ETAPAS

Para ello el Alcalde o quien designe, una vez recibida y analizada la denuncia, contará con un plazo de 20 días hábiles, para proceder a designar una o un investigador o fiscal que iniciará el proceso de investigación respectivo. Dentro de éste mismo plazo se deberá notificar a las partes, en forma personal, el inicio del procedimiento de investigación por acoso sexual y/o laboral. Se

sugiere que la o el fiscal designada (o) cuente con conocimientos en temas de género para llevar a cabo una investigación más equitativa y no discriminatoria.

Una vez designado la o el fiscal, fijará de inmediato las fechas de citación para oír las partes involucradas, quienes pueden presentar pruebas de respaldo y testigos que sustenten sus versiones respectivas, garantizando imparcialidad al proceso respectivo.

La o el fiscal, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, puede solicitar al Alcalde, disponer de medidas precautorias, atendida la gravedad de los hechos denunciados, mencionados en el punto N°2 del procedimiento y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo en la cual se encuentren los involucrados.

3.2 INVESTIGACIÓN INTERNA

METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN

Todo el proceso de la investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por la o el investigador o fiscal, de las declaraciones efectuadas por las personas involucradas en la denuncia, de los testigos y las pruebas que pudieron aportar. Todo el procedimiento se debe mantener en estricta reserva. Si el investigador y/o fiscal o cualquier funcionario (a) (exceptuando a la víctima y/o victimario), vulnere la obligación de reserva será sancionado.

PLAZO DE LA INVESTIGACIÓN

EL Plazo de la investigación desde recibida la denuncia y concluida la investigación, no podrá durar más de 6 meses, en casos justificados y excepcionalmente, la o el fiscal a cargo podrá solicitar una prórroga al Alcalde, notificando a su vez al Comité de Apoyo a la víctima.

METODOLOGÍA DEL INFORME DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez que la o el fiscal haya concluido la etapa de recolección de la información, procederá a emitir el informe respectivo sobre la existencia o no de los hechos constitutivos de acoso sexual

y/o laboral. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a las que llegó la o el investigador o fiscal y las sanciones que se proponen para cada caso, acorde a la gravedad de los hechos.

INFORME FINAL

El informe final junto a las conclusiones estipuladas por la o el investigador o fiscal, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al Alcalde de la Municipalidad de Loncoche a más tardar durante el 6to mes desde el inicio de la denuncia y notificar, en forma personal a las partes involucradas, para lo cual cuenta con 2 días desde entregado el informe final al Alcalde.

EN CASO DE APELACIÓN

Una vez concluida la investigación y analizado los hechos se procederá a concretar las medidas y/o sanciones estipuladas por la o el fiscal, si uno de los involucrados (as) está en desacuerdo con la (s) medida (s) señalada (s), podrá recurrir a la apelación, enviando para ello una carta dirigida al alcalde y fiscal, explicando los motivos de su apelación, dentro de los próximos 10 días como plazo máximo. Posterior a ello, el alcalde o la o el fiscal tienen un plazo de resolución que no podrá exceder los 20 días hábiles.

4.- APLICACIÓN DE MEDIDAS Y/O SANCIONES

APLICACIÓN DE MEDIDAS Y SANCIONES

Dependiendo del grado de acoso ejercido o la gravedad de los hechos constatados (puede ser utilizado como referencia las definiciones y nivel de acoso establecidas en el marco conceptual, en especial el punto 4.3), las medidas y sanciones que se podrán aplicar irán desde una amonestación verbal y/o escrita, una multa de descuento a la remuneración, cambio o traslado del lugar del trabajo actual, entre otras, hasta la aplicación de lo dispuesto en el artículo 123,

letra c) de la ley N°18.883, terminando el contrato de trabajo por conductas de acoso sexual sin derecho a indemnización.

Cabe destacar que si dentro de las sanciones efectuadas para el acosador (a) no se encuentra el término del contrato, será una medida de carácter obligatorio, una intervención psicológica de visibilización, acorde al tipo de acoso ejercido.

7.- COMITÉ DE APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO

Una de las propuestas principales de las funcionarias participantes en el Diagnóstico Participativo, era contar con un Comité de Apoyo y Acompañamiento a la Víctima. Ello nos aportó poder designar una Comisión compuesto por algunos actores relevantes, en este caso funcionarios (as) por ser un Protocolo de carácter Municipal, el cual estará integrado por:

- Encargada Oficina de la Mujer – Etapa Apoyo Psicosocial
- Dupla Psicosocial: Abogado - Psicóloga (Programa de la Mujer) – Etapa Apoyo Psicosocial.
- Director (a) o Representante Educación (en casos que competen al Departamento de Educación – DAEM).
- Director (a) o Representante Salud (en casos que competen al Departamento de Salud – DSM).
- Director (a) o Representante Municipal (en casos que compete a las otras direcciones y Departamentos que no son DSM y DAEM, priorizando la Dirección de dependencia laboral directa de la persona que denuncia).

  ** priorizar representante con experiencia en género o relacionado.

La comisión de Apoyo y acompañamiento a la víctima es para apoyar a la persona que ha realizado una denuncia de Maltrato Laboral, Acoso Sexual y/o Laboral, orientar y acompañar a la persona que denunció en el proceso desde el inicio hasta el final de la investigación.

Si bien el Comité no cuenta con facultades para intervenir en el proceso de Investigación de la denuncia y de las medidas de sanción, si puede y debe ser informado de los procesos por la o el fiscal cuando sea consultada (o). Así como también la o el Fiscal y Alcalde pueden consultar o solicitar asesoría al Comité. También se debe Informar a la Comisión cuando se notifique una denuncia por Acoso Sexual y/o laboral, para hacer el proceso más expedito y rápido para proceder a las gestiones de apoyo a la o el denunciante. Igualmente, una vez terminado el proceso de cierre resolutivo de la investigación se debe notificar al Comité.

Los (as) integrantes del Comité deberán declararse inhabilitados de participar en la Comisión en los siguientes casos: tener calidad de denunciante o denunciado (a), tener relación jerárquica directa con el o la denunciante, tener relación de parentesco o de amistad con la o el denunciante o denunciado (a) u otra circunstancia que reste imparcialidad al apoyo y gestiones respectivas.

El comité una vez notificada de la denuncia, puede proceder a las respectivas gestiones de apoyo y/o Asesoría a la persona que denunció y llevar un seguimiento de las investigaciones y sumarios por casos de Acoso.