MUNICIPALIDAD DE
LONCOCHE
Otro Loncoche es Posible

APRUEBA PROTOCOLO MUNICIPAL DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE

LONCOCHE, 07 NOV. 2024

LA ALCALDÍA DECRETÓ HOY LO SIGUIENTE

DECRETO EXENTO N° 1269

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

1. El artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, que establece "El derecho a la vida y a la integridad física o psíquica de la persona".
2. El artículo 2° del Código de Trabajo, que define el acoso sexual y laboral.
3. La Ley N° 16.744, Establece Normas sobre accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales.
4. La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que establece el Principio de Probidad Administrativa.
5. La Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
6. El artículo N° 1 de la ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo.
7. La Ley N° 20.607, que modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, artículo 3°.
8. Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
9. Ley N° 21.643 (Ley Karin) que Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
10. Ley N° 21.675 Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
11. En uso de las facultades que me confiere la Ley N°18.695, "Orgánica Constitucional de Municipalidades", cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL Núm. 1/2006.

D E C R E T O

1. **APRUÉBASE** en todas sus partes el Protocolo Municipal de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo de la Ilustre Municipalidad de Loncoche.

El Protocolo Municipal de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo está dirigido a todas las unidades de la Ilustre Municipalidad de Loncoche, y, en consecuencia, a todos los funcionarios y funcionarias municipales, incluidos servidores a honorarios, personal contratado por el código del trabajo, personal de servicios incorporados a la gestión municipal de Educación, Salud, y alumnos/as que desarrollen su práctica profesional en o para la municipalidad.

El Protocolo Municipal de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo citado pasa a ser parte integral del presente decreto.

2. **DIFÚNDASE**, el Protocolo Municipal de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, mediante vías digitales como página web de la Municipalidad y correo institucional, así como en actividades de socialización presenciales y otras vías de comunicación.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
SECRETARIA MUNICICPAL

SUSANA SOLIS ARIAS
SECRETARIA MUNICIPAL (S)

MUNICIPALIDAD
ALCALDE
LONCOCHE

ALEXIS ARTURO PINEDA RUIZ
A L C A L D E

AAPR/SSA/FPT/Inf.-
DISTRIBUCIÓN:
- A todas las unidades
- Archivo

Ilustre Municipalidad de Loncoche

Versión N°1

Fecha de elaboración : 30/09/2024

Fecha de revisión : 23/10/2024

Fecha de aprobación : 05/11/2024

PROTOCOLO MUNICIPAL DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

LEY N°21.643 "Ley Karin"

Aprobado por Decreto Exento N°1269.- de fecha 07 NOV 2024

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
- **Freddy Peña Troncoso,** Director de Administración y Finanzas - **Paola Muñoz Merino**, Encargada del Programa de la Mujer - **Jessica Garrido Muena**, Jefa de Personal Municipal - **Angélica Errazuriz**, Jefa de Recursos Humanos DAEM - **Camila Norambuena Morales,** Jefa de Gestión del Desarrollo de las personas DSM - **Javier Carrasco Henríquez**, Asesor Jurídico DSM	- Mesa de trabajo Municipal - Asociación de Funcionarios Municipales de Loncoche, UFEMUCH - Asociación de Funcionarios Departamento de Educación Municipal, AFUDAEM - Asociación de Funcionarios de Salud Municipal, AFUSAM - Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras a Honorarios de la Municipalidad de Loncoche	**Alcalde** Municipalidad de Loncoche **Administrador Municipal**

MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE
Crecemos Contigo

Contenido

OBJETIVO 4
ÁMBITO DE APLICACIÓN 5
MARCO CONCEPTUAL 6
Acoso sexual 6
Acoso laboral 7
Maltrato laboral 7
Conductas incívicas 7
Sexismo 8
Conductas que no son acoso, violencia, conductas incívicas o sexismo 9
DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS QUE SE DESEMPEÑAN Y PRESTAN SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE Y DEBERES DE LA MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE 10
Derechos 10
Deberes 10
Deberes de la Municipalidad de Loncoche 11
TIPOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL 11
DEFINICIONES 12
PROTOCOLO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN 12
ALCANCE DEL PROTOCOLO 12
MARCO JURÍDICO 13
PRINCIPIOS RECTORES 14
PROCEDIMIENTO 17
Requisitos para denuncia por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo 17
INVESTIGACIÓN 21
Medidas preventivas y de protección de las personas denunciantes 21
Sanciones 22
Modificaciones a la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades 23
Legitimados activos del requerimiento 25
Normas aplicables a funcionarios municipales en materia de responsabilidad civil y penal 26
PROCEDIMIENTO ANTE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA 26
DIFUSIÓN 26
PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y ANEXOS 27

ANEXOS 27
Anexo 1: Formulario de Denuncia 28
Anexo 2: Poder simple 37

Minuta de Protocolo N°21.643

OBJETIVO

Es disponer de un protocolo que formalice el actuar de las autoridades municipales frente a situaciones de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo estableciendo un procedimiento de denuncia, investigación y sanción de estos

El presente protocolo debe permitir a todas las trabajadoras y todos los trabajadores de la Municipalidad de Loncoche incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley; identificar conductas que atentan contra la dignidad de las personas, y así detectar y mitigar factores de riesgos en el ambiente laboral, con el fin de generar un ambiente laboral – municipal saludable, basado en el respeto, buen trato y la protección de los derechos fundamentales.

Además, dicho protocolo considera la elaboración de los lineamientos dispuestos en la Política institucional de la Gestión de personas y los lineamientos dispuestos en la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y leyes municipales al efecto como lo es la Ley General de Bases de Administración del Estado, Estatuto administrativo para funcionarios municipales y demás textos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Por lo anterior la Municipalidad de Loncoche ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir dichas conductas teniendo presente que la Constitución Política de la República de Chile en su artículo 19 N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, inciso final que dispone “Asimismo la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción”. Siendo contrarias a ello las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ejercida, conceptos definidos en la Ley N°21.643 y normas pertinentes.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo establece instrucciones sobre cómo proceder ante las denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo imputables a funcionarios y funcionarias municipales, incluidos servidores a honorarios, personal contratado por el código del trabajo, personal de servicios incorporados a la gestión municipal de Educación, Salud, y alumnos/as que desarrollen su práctica profesional en o para la municipalidad, realizadas en contra de otros integrantes que desempeñen laborales en o para la Municipalidad o personas que se vincula de cualquier forma a las actividades de la institución, hayan sido cometidas dentro o fuera de las dependencias o recintos municipales , sin perjuicio de su procedencia, tramitación y las decisiones que respecto de ellas pueda adoptar la autoridad competente.

En lo no previsto por el protocolo, se deberán aplicar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, en el marco de los estatutos administrativos y reglamentos internos de la institución. Es posible denunciar conductas cometidas por personas que trabajan en la Municipalidad de Loncoche. Regidas por el estatuto para funcionarios Municipales, Ley N°18.883, Ley N°19.070 estatuto de los Profesionales de la Educación, Ley N°19.464 de los Asistentes de la Educación, Ley N°19.378 de Atención Primaria de salud municipal, las contratadas por el código del trabajo, prestadores de servicios a honorarios, alumnas/os que desarrollen su práctica profesional en o para la Municipalidad y cuando la persona afectada sea usuaria y el reclamo sea dirigido a un funcionario o trabajador Municipal, independiente de su calidad Jurídica.

En concordancia con lo que establece el artículo 13 de la Ley N°21.643 “Ley Karin”, es fundamental establecer que la aplicación de estas normas dice relación con que …”la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión de trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la administración del estado deberán tomar las medidas necesarias para la prevención, investigación y sanción”.

Se aplicará a todas las personas que se desempeñan o prestan servicios en la Municipalidad de Loncoche, incluido concejales y alcalde, según dispone el artículo 3 y 4 de la Ley N°21.643, independiente de la naturaleza de la relación contractual que los vincula. También, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o proveedores que acudan a nuestras dependencias incluidos alumnos en práctica.

MARCO CONCEPTUAL

La organización mundial de la salud (OMS) define la violencia como "el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos de desarrollo o privaciones". Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psico terror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual, acoso laboral, etc.

Acoso sexual

Se entiende por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

I. **Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces u otro contacto físico con connotación sexual):** constituyen contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo de otra persona al intento de violación y/o coacción para acceder a tener relaciones sexuales.
II. **Conducta verbal de naturaleza sexual lenguaje sexual:** incluye insultos que estén relacionados con el acto sexual o de connotación sexual; insinuaciones sexuales no consentidas; proporciones o presiones por sostener actividad sexual; coqueteo y/o cortejo ofensivo y no consentido; comentario(s) insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a las y los acosadas, un rol de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo o usuarias/os de los servicios municipales.
III. **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de imágenes (fotografías o videos) sexualmente sugestivas o pornográficas; exhibición de objetos o material escrito sexualmente sugerentes o explícitos; miradas impúdicas, silbidos o gestos sexualmente sugestivos, no consentidos que provocan incomodidad en él o la afectada.
IV. **Comportamientos de connotación sexual**: basados en el sexo o identidad sexo genérica de la persona, que afectan la dignidad de estas en el lugar de trabajo o de vinculación con la Municipalidad. Esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que

denigra, intimida o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, entre otros. constituyen este tipo de acoso; correos electrónicos de contenido sexual, proposiciones sexuales no consentidas, entre otros.

Acoso laboral

Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras en contra de otra u otras personas trabajadoras o por cualquier medio ya sea que se manifieste por una sola vez o manera reiterada 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.

Maltrato laboral

Se entiende aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo)

Conductas incívicas

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas en el marco de las relaciones laborales se debe:

I. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla, (excepción personas sorda mudas).
II. Evitar gestos físicos no verbales, hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
III. El respeto a los espacios personales del resto de las personas y colegas, propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.

IV. Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil o bien, inconsciente o benévolo

El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso

Ejemplos:

I. Comentarios denigrantes para las mujeres, hombres o diversidades basados en dicha condición
II. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer, hombres o diversidades basados en dicha condición
III. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer, hombre o diversidades
IV. Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos comunes son considerando el contexto y el caso concreto que se presentan, son:

I. Interrumpir bruscamente a un colega mientras habla y sin esperar que ella termine, por razones de género

Estas conductas asumen que las mujeres, hombres o diversidades son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Conductas que no son acoso, violencia, conductas incívicas o sexismo

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, considerando siempre el contexto de cada caso en particular, es posible advertir las siguientes:

I. Conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo
II. La implementación de política de la Municipalidad o las medidas disciplinarias impuestas por la autoridad o la jefatura
III. Asignar o programar cargas de trabajo y cambiar las asignaciones o puestos de trabajo y/o las funciones encomendadas
IV. Informar a personas que se desempeñan o presten servicios en la Municipalidad sobre su desempeño laboral insatisfactorio y/o aplicar medidas disciplinarias.
V. Informar y solicitar modificación de conducta relacionada con un comportamiento inadecuado
VI. Generar, la autoridad o jefatura, cambios organizativos o reestructuraciones
VII. Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales de las personas.

DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS QUE SE DESEMPEÑAN Y PRESTAN SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE Y DEBERES DE LA MUNICIPALIDAD DE LONCOCHE

Personas que se desempeñan y prestan servicios

Derechos:

I. Derechos a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia
II. Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello, mediante los instrumentos establecidos para presentar la denuncia
III. Derecho a contar con un procedimiento de investigación (dependerá del tipo de vínculo que tenga con la Municipalidad de Loncoche tanto la denunciante como la persona denunciada, en virtud de la aplicación de dictámenes de la Contraloría General de la República)
IV. Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la Municipalidad de Loncoche, y de las medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento. Para ello existe, una socialización institucional mediante correo electrónico, además de otras medidas que cumplen con el mismo propósito.

Deberes:

I. Tratar a todos con respeto y no cometer acto de acoso y violencia
II. Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, según el estamento de contratación con la institución
III. Colaborar en calidad de testigo o denunciado en los procesos de investigación que ordene el Sr. alcalde o al Contraloría General de la República
IV. Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información. Aportando todos los antecedentes que consten en su poder que den prueba de los hechos denunciados

Deberes de la Municipalidad de Loncoche

I. Trabajar en generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, mediante la gestión de los riesgos e informar a las personas que se desempeñan y prestan servicios en la Municipalidad
II. Por medio de sus distintas Direcciones, informará sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y brindará orientación a la persona denunciante
III. Velar por la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
IV. Promover que el o la denunciante, tanto como los testigos no sean re victimizados y estén protegidos contra represalias
V. Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia
VI. Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo e incorporar las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones.
VII. Evaluación de riesgos psicosociales y relaciones interpersonales
VIII. Evaluación de política sobrecarga laboral

TIPOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Atendiendo a la posición que ocupan tanto La persona afectada Como el/la Victimario/a dentro de la Institución, se puede clasificar en:

I. **Acoso Horizontal**: es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
II. **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
III. **Acoso vertical Ascendente:** es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características
IV. **Acoso Mixto o complejo**: es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna

medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquellas circunstancias en que coexisten acoso vertical ascendente y descendente.

DEFINICIONES

Para la correcta interpretación del protocolo se entiende por:

a) **Denuncia:** Acto mediante el cual se expone una situación de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo, debidamente firmada por quien denuncia.

b) **Denunciante:** Persona que efectúa una denuncia por acoso laboral y/o sexual y/o violencia en el trabajo.

c) **Denunciado:** Persona que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.

d) **Víctima:** Persona en quien recaen las acciones constitutivas de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo pudiendo ser o no la persona del denunciante.

PROTOCOLO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

El protocolo de denuncia e investigación del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que a continuación se describa, es un instrumento que sintetiza las modificaciones incorporadas por la Ley N°21.643, a las leyes N°18.575, orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado y a la Ley N°18.883, que aprueba Estatuto administrativo para funcionarios municipales, a la Ley N°18.695 Orgánica constitucional de Municipalidades, el cual pone a disposición de las personas que se desempeñan o prestan servicios en la Municipalidad de Loncoche, a fin de tener una guía ilustrativa del respectivo procedimiento.

ALCANCE DEL PROTOCOLO

El presente protocolo se aplicará, en virtud de lo dispuesto en la Ley N°21.643 a las personas que se desempeñan o prestan servicios a la Municipalidad, así como sus servicios incorporados, Departamento de Educación Municipal, Departamento de Salud, sólo respecto de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

MARCO JURÍDICO

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

Artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, que establece "El derecho a la vida y a la integridad física o psíquica de la persona".

Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, que "consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular".

Artículo N° 1 de la ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo, incorpora "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal, el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

Artículo 2° del Código de Trabajo, que define el acoso sexual y laboral.

Ley N° 20.607, de 2012, que modifica el artículo 82 de la ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, e incorpora la letra m), nueva: "m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo".

Ley N° 18.883, artículo 82 letra l), que prohíbe "Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria. según la define el artículo 2 de la ley que establece medidas contra la discriminación".

Ley N° 20.205, que Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de Probidad. Artículos 56 y 63 del DFL N° 1 del Ministerio del Interior, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención de Belém do Pará", de 1994.

Ley N° 20.609 que Establece medidas contra la discriminación, conceptuando específicamente en el artículo 2° que: "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 maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad."

Ley N° 16.744 Establece Normas sobre accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales.

Ley N° 21.675 Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

Ley N° 21.643 (Ley Karin) que Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. (Vigencia desde agosto de 2024)

PRINCIPIOS RECTORES

El Reglamento de la Ley 21.643, modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, instruido por esta entidad edilicia, tendrá como fundamento los siguientes principios:

1.- Confidencialidad: implica el deber de los participantes de resguardar el acoso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Así mismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del art. 154 ter. del código del trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los tribunales de justicia o la dirección del trabajo en el ejercicio de sus funciones.

2. Imparcialidad: Es el actuar con objetividad, naturalidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar

medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

3. Celeridad: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expedito los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

4. Perspectiva de Género: Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

5.- No discriminación. El procedimientos de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación , religión, opinión política, nacionalidad., ascendencia nacional, situación socio económica , idiomas, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad , origen social o cualquier otro motivo, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

6. Debido Proceso: El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que le pueden afectar, debiendo ser oídas , pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas .Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulado en el presente reglamento.

7. No revictimización o no victimización secundaria: Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona

afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales , impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección

8.- Razonabilidad: El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes

9.- Colaboración: Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

PROCEDIMIENTO

Todo funcionario o funcionaria de la Municipalidad de Loncoche, Servidores a Honorarios y Alumnos en Práctica, cualquiera sea su calidad jurídica, sexo, edad, jerarquía o profesión, que sufra o tenga conocimiento de alguna o más actuaciones que constituyan conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en que haya incurrido algún servidor municipal o tercero podrá efectuar la denuncia.

Requisitos para denuncia por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo

La denuncia debe ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos de acuerdo al artículo 12 de la Ley N°21.643.

A. La identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico institucional y personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca
B. Identificación de la o las personas denunciadas y datos que pueda proporcionar para poder individualizar, cuando sea posible.
C. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la Municipalidad, indicar la relación que los vincula. (ej. usuario que solicita documentación en Dirección de Obras, se recomienda prever una eventual situación de riesgo, asi se puede consultar el nombre completo al usuario para mantener una correcta atención e individualización del mismo)
D. Relación de los hechos que se denuncian
E. Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo se deberá identificar bajo los mismos efectos de la Ley N°21.643, dejando copia de dicha denuncia ante la Municipalidad de Loncoche.

El Alcalde o quien le subrogue recibirá la denuncia, y si estima que los hechos atentan contra la vida o integridad del denunciante, resolverá fundadamente de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario, para determinar las responsabilidades administrativas que corresponda. en un plazo no menor a 5 días.

Si la denuncia no reúne los antecedentes antes mencionados, el alcalde podrá desestimar la denuncia mediante acto fundado, el cual, será notificado dentro del plazo de 5 días al/la denunciante.

Actividad o etapa	Responsabilidades y participantes	Tareas asociadas la etapa	Observaciones
1.- Recepción de denuncias	En oficina de partes	Recibir denuncia por parte de la/el denunciante	1. ***Denuncia en papel***: debe ser presentada por oficina de partes, en sobre cerrado dirigido al Sr. Alcalde o quien lo subrogue o por la persona realizada de forma verbal igualmente al Alcalde o quien lo subrogue, mediante presentación del formulario escrito mediante la misma vía. 2. ***Denuncia digital***: debe ser enviada mediante formulario en formato PDF, ingresando a **doc.digital.gob.cl** con RUT y Clave Única → Nueva comunicación → Comunicación interna → Otro tipo de documento → ***Materia: Comunicación interna confidencial*** → Descripción de la comunicación: en blanco → Posee contenido sensible o personal → Es un documento reservado → Documento en formato PDF → Cargar archivo → Anexos (opcional) → Siguiente → Sin visación → Siguiente → Agregar una lista de firmantes → Ingresar su nombre → Número de página (firmar en la última) → Margen superior en cm → previsualizar firmas → Siguiente → Entidad que despacha (Municipalidad, DSM o DAEM) → Entidades destinatarias "Municipalidad de Loncoche → Usuarios referenciados: Nombre del Alcalde → Enviar. Una vez enviado, le llegará un correo para firmar el documento, debe firmar utilizando el código de la app Authenticator instalada en su celular. Una vez firmado será enviado al Alcalde. El formato - formulario de denuncia, se difundirá- proporcionará mediante correo electrónico institucional a las y los trabajadores afectos al ámbito de aplicación de la Ley, sin perjuicio de poder ser solicitado al Departamento de Gestión de personas de cada área, incorporado en el anexo 1 de este documento.
2.- Determinación de iniciar proceso de investigación por hechos denunciados	Alcalde	Se debe revisar si la denuncia tiene todos los requisitos señalados por la Ley, normas complementarias y las señaladas en el presente protocolo. Se debe determinar por el Jefe del Servicio la instrucción del	La Ley N°18.883 entrega la facultad al Jefe del Servicio de iniciar procedimiento de investigación por los hechos denunciados o desestimar la denuncia mediante resolución fundada y notificada a la denunciante en el plazo de 5 días. El acto que desestima la denuncia es reclamable por el denunciante en el plazo de 10 días.

		inicio del proceso de investigación o si por el contrario decide desestimar denuncia por no reunir requisitos, lo anterior mediante resolución fundada la cual es reclamable ante la Contraloría General de la República.	
3.- Inicio del proceso de investigación	En caso de que el Jefe de servicio determine iniciar procedimiento administrativo, para lo cual designa investigador sumario, fiscal o investigador.	Se debe dictar el acto administrativo que decreta el inicio de procedimiento administrativo de investigación, así como nombrar a investigador sumario, fiscal o investigador que desarrolla dicha función.	El jefe del servicio mediante acto administrativo decide iniciar proceso de investigación y la naturaleza de la misma, nombra quien desarrollará función de investigador, quien de preferencia debe ser un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materia de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
4.- Adopción de las medidas de resguardo de la víctima	El fiscal, investigador sumario o investigador	El fiscal, investigador sumario o investigador podrá adoptar las medidas de resguardos necesarias para la denunciante	Las medidas de resguardo se deben adoptar respecto de las personas involucradas. Dichas medidas podrán durar desde que se decreten, hasta que el procedimiento se encuentre afinado.
5.- Realización del procedimiento disciplinario	El fiscal, investigador sumario o investigador	El encargado de la investigación podrá realizar y solicitar todas las diligencias investigativas con el objetivo de esclarecer los hechos, y determinar la existencia de responsabilidad administrativa	El fiscal, investigador sumario o investigador deberá sujetarse a las normas existentes en el Estatuto administrativo y la Ley general de bases de administración del Estado, resguardando en esta etapa los principios que rigen la investigación, especialmente el de confidencialidad. Las personas que se desempeñen o presten servicios en la Municipalidad podrán ser citados a declarar por primera vez ante el fiscal, en calidad de inculpados o testigos y serán apercibidos para que dentro del segundo día (desde la citación) formulen las causales de implicancia o recusación (inhabilidades) en contra del fiscal, investigador o del actuario.
6.- Comunicación del resultado de investigación	El fiscal, investigador sumario o investigador	Dependiendo del proceso de investigación, se debe comunicar la formulación de cargo y la posibilidad de	El informe de investigación con la propuesta de sobreseimiento o aplicación de sanción, deberá ser remitido al Sr. Alcalde con todos los antecedentes de la carpeta de investigación quien podrá aprobar o modificar la propuesta. En caso de

		presentar descargos por parte del inculpado. Una vez transcurrida esta etapa o finaliza la investigación o investigación sumaria, se debe emitir informe de investigación	rechazarla, se dispondrá que se complete la investigación, en caso de aceptar el sobreseimiento, el Sr. Alcalde debe notificar al denunciante dentro del plazo de 5 días quien a su vez, dispone del plazo de 20 días para reclamar ante la Contraloría General de la República, según dispone el artículo 135 del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.
7.- Resultado de investigación por parte del Jefe de Servicio.	Sr. Alcalde	El Sr. Alcalde una vez que se remita a él la investigación, podrá mediante resolución fundada decretar sobreseimiento o sanción.	El Sr. Alcalde decretará el sobreseimiento o aplicará sanción correspondiente.
8.- Reclamaciones	Denunciante y/o denunciado	La parte denunciante o inculpado a quien se aplica sanción	A la parte denunciante, indicando que, en caso que se apruebe la absolución, sobreseimiento o aplique alguna medida disciplinaria al inculpado, deberá ser notificada dentro de 5 días, y podrá reclamar dentro del plazo de 20 días la resolución ante Contraloría General de la República. Respecto del inculpado, aplica el artículo 139 de la Ley N°18.883, en virtud del cual, en contra del decreto que ordene la aplicación de una sanción, procederá el recurso de reposición, el que deberá ser fundado e interponerse dentro de 5 días desde la notificación.

INVESTIGACIÓN

La investigación de la denuncia por acoso laboral y/o sexual y/o violencia en el trabajo se realizará de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 118 a 143 de la Ley N°18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, es decir, a través de un sumario administrativo o investigación sumaria, ajustándose a la Ley N°21.643 y su reglamento al efecto.

Medidas preventivas y de protección de las personas denunciantes

Atendida la gravedad de la denuncia, a petición de la persona denunciada y /o afectada, el empleador a través del Fiscal deberá disponer respecto de la persona denunciada, entre otras medidas, la separación física de espacios; o el traslado de unidad, manteniendo remuneraciones y condiciones de trabajo.

Podrán adoptarse una o más de las medidas señaladas en este protocolo y en la normativa legal y reglamentaria vigente aplicable, debiendo comunicar su establecimiento, modificación y cesación de funciones a todas las personas intervinientes del mismo.

Lo señalado en este párrafo tiene por objeto fundamental dar vigencia a lo que señala el artículo 14 de la Ley de Bases generales de la administración del Estado, modificado por la Ley N°21.643, sirviendo el presente protocolo como sistema de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y acoso sexual para promover el buen trato en ambientes laborales saludables y respecto a la dignidad de las personas, debiendo: DIFUNDIR, SENSIBILIZAR, FORMAR Y MONITOREAR.

La identificación de los peligros y evaluación de riesgos psicosociales asociados al acoso laboral, sexual y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con respectiva perspectiva de género.

Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.

Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y funcionarias de la propia institución.

Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todo los involucrados en el procedimiento de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Sanciones

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

a) Censura

b) Multa

c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses y

d) Destitución

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

Además, según el Oficio N°E516610/2024 de Contraloría General de la República que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 introdujo en las Leyes N°18.575, N°18.834 y N°18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo de deliberado de perjudicar al o los sujetos denunciados.

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

A su vez, se deberá entregar apoyo psicológico a la presunta víctima durante todo el transcurso del procedimiento, por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y a discreción del funcionario puede eventualmente dirigirse a la oficina de la Mujer de la Municipalidad de Loncoche, para no realizar una multi intervención.

Modificaciones a la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades

Causales de cesación en el cargo de Alcalde.

El alcalde cesará en su cargo en los siguientes casos:

a) Pérdida de la calidad de ciudadano;

b) Inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente;

c) Remoción por impedimento grave, por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa, o notable abandono de sus deberes; y

d) Renuncia por motivos justificados, aceptada por los dos tercios de los miembros en ejercicio del concejo. Con todo, la renuncia que fuere motivada por la postulación a otro cargo de elección popular no requerirá de acuerdo alguno. La causal establecida en la letra a) será declarada por el tribunal electoral regional respectivo, una vez verificada la existencia de alguna de las circunstancias que contempla el artículo 17 de la Constitución Política de la República.

Se otorgará acción pública para sustanciar este procedimiento. La causal establecida en la letra b) será declarada por el mismo tribunal, a requerimiento de a lo menos dos concejales de la correspondiente municipalidad. El alcalde que estime estar afectado por alguna causal de inhabilidad deberá darla a conocer al concejo tan pronto tenga conocimiento de su existencia. La causal establecida en la letra c) será declarada por el tribunal electoral regional respectivo, a requerimiento de, a lo menos, un tercio de los concejales en ejercicio, o por un concejal o concejala cuando el alcalde o la alcaldesa haya sido el denunciado o denunciada y se haya verificado en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de las prohibiciones establecidas la Ley N°18.883 en el artículo 82 letras:

l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la

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

En relación al artículo 126 del mismo cuerpo legal, caso en el cual se entenderá contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa, observándose el procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la ley N°18.593, de los Tribunales Electorales Regionales, para lo cual no se requerirá patrocinio de abogado.

En el requerimiento, los concejales podrán pedir al tribunal electoral regional respectivo la cesación en el cargo o, en subsidio, la aplicación de alguna de las medidas disciplinarias dispuestas en las letras a), b) y c) del artículo 120 de la ley N°18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

El tribunal electoral regional competente adoptará las medidas necesarias para acumular activos antecedentes, a fin de evitar un doble pronunciamiento sobre una misma materia

El mismo procedimiento descrito en los incisos anteriores se utilizará cuando el Tribunal Electoral Regional estime que uno o más concejales han incurrido en una contravención grave de las normas sobre probidad administrativa o en notable abandono de deberes, lo cual se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77 de esta ley. Con todo, la cesación en el cargo de alcalde, tratándose de las causales contempladas en las letras a), b) y c), operará sólo una vez ejecutoriada la resolución que declare su existencia. Sin perjuicio de ello, en el caso de notable abandono de deberes o contravención grave a las normas sobre probidad administrativa, el alcalde quedará suspendido en el cargo tan pronto le sea notificada la sentencia de primera instancia que acoja el requerimiento. En tal caso se aplicará lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 62.

En el evento de quedar a firme dicha resolución, el afectado estará inhabilitado para ejercer cualquier cargo público por el término de cinco años. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51, se considerará que existe notable abandono de deberes cuando el alcalde o concejal transgrediere, inexcusablemente y de manera manifiesta o reiterada, las obligaciones que le imponen la Constitución y las demás normas que regulan el funcionamiento municipal; así como en aquellos casos en que una acción u omisión, que le sea imputable, cause grave detrimento al patrimonio de la municipalidad y afecte gravemente la actividad municipal destinada a dar satisfacción a las necesidades básicas de la comunidad local. Se entenderá, asimismo, que se configura un notable abandono de deberes cuando el alcalde, en forma reiterada, no pague íntegra y oportunamente las cotizaciones previsionales

correspondientes a sus funcionarios o a trabajadores de los servicios traspasados en virtud de lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N°1-3.063, de 1979, del Ministerio del Interior, y de aquellos servicios incorporados a la gestión municipal. El alcalde siempre deberá velar por el cabal y oportuno pago de las cotizaciones previsionales de los funcionarios y trabajadores señalados precedentemente, y trimestralmente deberá rendir cuenta al concejo municipal del estado en que se encuentra el cumplimiento de dicha obligación. Con todo, cuando un alcalde pagare deudas previsionales originadas en un período alcaldicio anterior en el que no haya ejercido funciones como titular de ese cargo, él y los demás funcionarios que intervinieren en el pago estarán exentos de responsabilidad civil por las multas e intereses que dichas deudas hubieren ocasionado que se cite en un año calendario;

d) Inhabilidad sobreviniente, por alguna de las causales previstas en las letras a) y b) del artículo anterior;

e) Pérdida de alguno de los requisitos exigidos para ser elegido concejal. Sin embargo, la suspensión del derecho de sufragio sólo dará lugar a la incapacitación temporal para el desempeño del cargo.

f) Incurrir en una contravención grave al principio de la probidad administrativa, en notable abandono de deberes o en alguna de las incompatibilidades previstas en el inciso primero del artículo anterior.

g) Determinación de su responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, respecto de la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 18.883. En estos casos se entenderá que existe contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa.

Legitimados activos del requerimiento

Las causales establecidas en los literales a), c), d), e), f) y g) del artículo anterior serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo. El requerimiento lo podrán realizar, según corresponda, el alcalde o la alcaldesa o cualquier concejal o concejala de la respectiva municipalidad, conforme al procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la Ley N°18.593.

El concejal que estime estar afectado por alguna causal de inhabilidad deberá darla a conocer apenas tenga conocimiento de su existencia. La cesación en el cargo, tratándose de estas causales, operará una vez ejecutoriada la sentencia que declare su existencia. Al concejal que fuere removido de su cargo, por la causal

prevista en la letra f) del artículo precedente, le será aplicable la inhabilidad establecida en el artículo 60.

Normas aplicables a funcionarios municipales en materia de responsabilidad civil y penal

A los concejales no les serán aplicables las normas que rigen a los funcionarios municipales, salvo en materia de responsabilidad civil y penal, y lo dispuesto en la Ley N°18.883 en el artículo 82 letras:

l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y

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

PROCEDIMIENTO ANTE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Que, el Dictamen E 553505/2024 de la Contraloría General de la República de fecha 16 de octubre de 2024, imparte instrucciones específicas para las denuncias ante dicha institución, referente además a denuncias hacia Alcaldes y concejales.

Así las cosas, es útil anotar que para formular una denuncia se debe ingresar al portal institucional de esta Contraloría General (https://www.contraloria.cl) mediante "Ventanilla Única" y, luego de autenticarse, al Canal de Denuncias. conjuntamente con ello, debe seguir cada paso entregado por la página web aludida.

DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas que se desempeñen o presten servicios a la Municipalidad de Loncoche mediante el correo electrónico institucional del cual disponen. Así mismo, se velará por realizar actividades de difusión y socialización del presente instrumento mediante el uso de canales tradicionales como son gráficas, así como la publicación en sitio web de la Municipalidad, y otras vías de comunicación.

PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y ANEXOS

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

ANEXOS

1. Formulario de Denuncia Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo
2. Poder Simple, para casos donde firma un tercero.

Anexo 1: Formulario de Denuncia

Fecha de la denuncia ____ /____ / _____

Nombre de a quien se presenta la denuncia:

Formulario de Denuncia Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo

Ilustre Municipalidad de Loncoche

Para dar curso a su denuncia, se solicita llenar todos los campos disponibles a continuación, la cual se puede presentar por escrito en oficina de partes de la Municipalidad de Loncoche.

1. **Indique el tipo de vulneración denunciada (marque con una "x" la o las alternativas que corresponda):**

Acoso Laboral	
Acoso Sexual	
Violencia en el trabajo	

2. **IDENTIFICACIÓN DE LAS/LOS DENUNCIANTES:** A continuación, se solicita que usted complete datos personales y laborales de la denunciante.

- **Datos personales de la DENUNCIANTE:**

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

Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	
Vínculo laboral (planta, contrata, honorario, código del trabajo, etc).	
Estamento (Directivo, Profesional, Técnico, Administrativo, Auxiliar, No aplica)	

3. **Datos personales de LA/EL REPRESENTANTE DE LA DENUNCIANTE (sólo en caso que la/el denunciante NO sea el o la afectada):**

Nombre completo	
Rut	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área o Externo	
Documento que consta representación (adjuntar poder simple con fotocopia de cédula de identidad u otro instrumento de representación)	

4. **IDENTIFICACIÓN DE LOS DENUNCIADOS:** A continuación, se solicita que usted complete datos personales y laborales de el/la o los/las supuestos los o las denunciadas. (En el caso de que exista más de una persona en calidad de denunciado, se disponen de otras tablas de identificación para que usted las pueda utilizar según el caso).

- **Datos personales de el/la o los DENUNCIADOS/AS:**

Nombre completo	
Cargo o función que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	
Vínculo laboral (planta, contrata, honorario, código del trabajo, etc).	

*Proporcionar la mayor cantidad de datos - lo más completo posible

5. **RESPECTO A LA DENUNCIA:** Marque con una "X" la alternativa que corresponda

- **¿El/la DENUNCIADO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la denunciante?**

Sí	
No	

Observación (si corresponde)

.....

.....

.....

- **¿El/la DENUNCIADO/A trabaja directamente con la denunciante?**

Sí	
No	
Ocasionalmente	

Observación (si corresponde)

.....

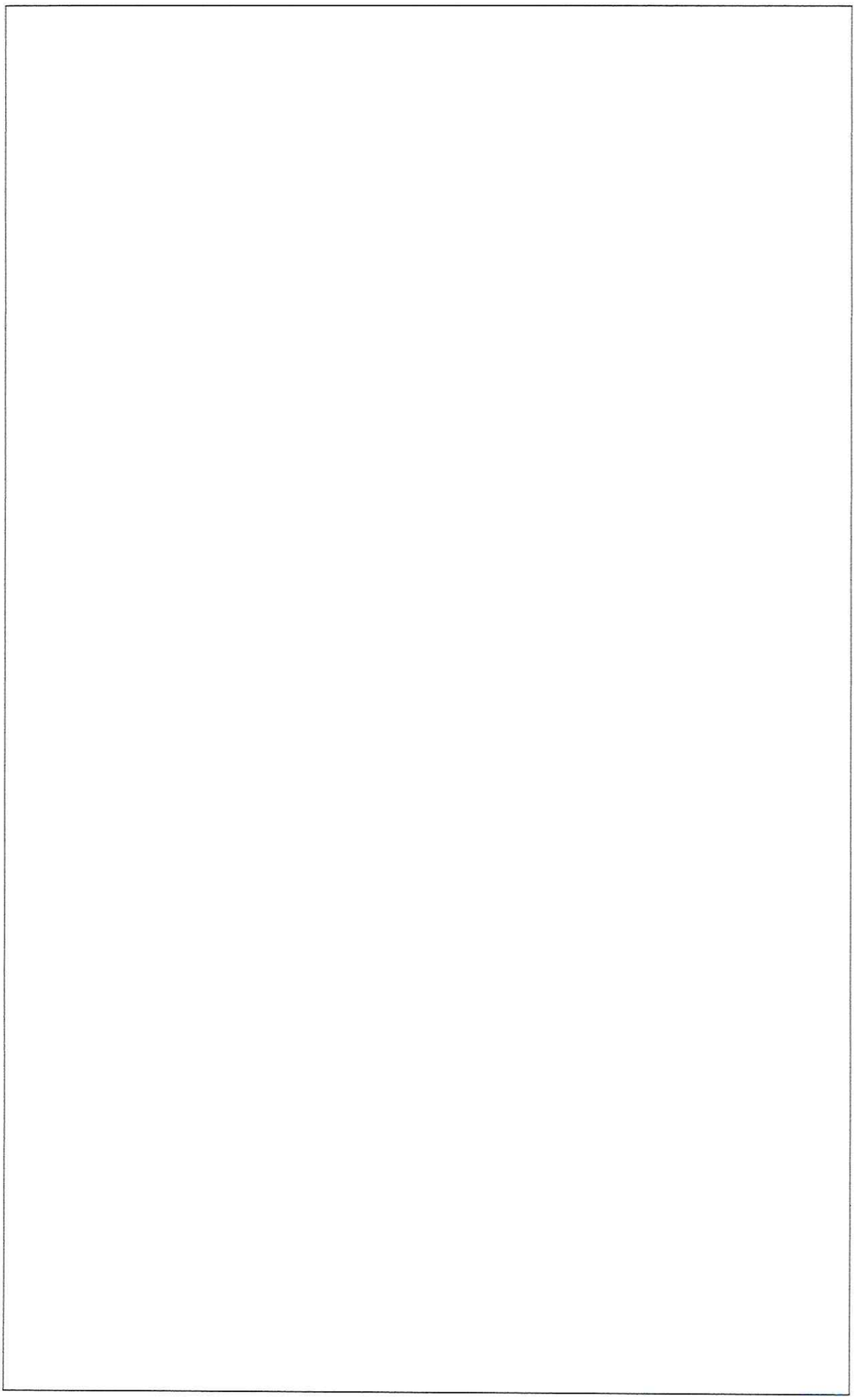
.....

.....

6. **IDENTIFICACIÓN DE FECHA DE LA DENUNCIA Y DE EL O LOS DENUNCIADO/S.**

Fecha de la denuncia (fecha en la que realiza la denuncia)	
Fecha en que ocurrieron el o los hechos que denuncia (puede señalar desde cuándo hasta cuándo ocurrieron los eventos, según lo estime pertinente).	

7. **NARRACIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS:** Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la denunciado/a que avalaría la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.



8. **Observaciones o comentarios finales del/la denunciante.**

Anexo 2: Poder simple

Poder Simple

Yo_____, RUT:_____, autorizo a _____, RUT: _____, para que en mi representación firme el Formulario de Denuncia Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, para ser presentado en la Ilustre Municipalidad de Loncoche.

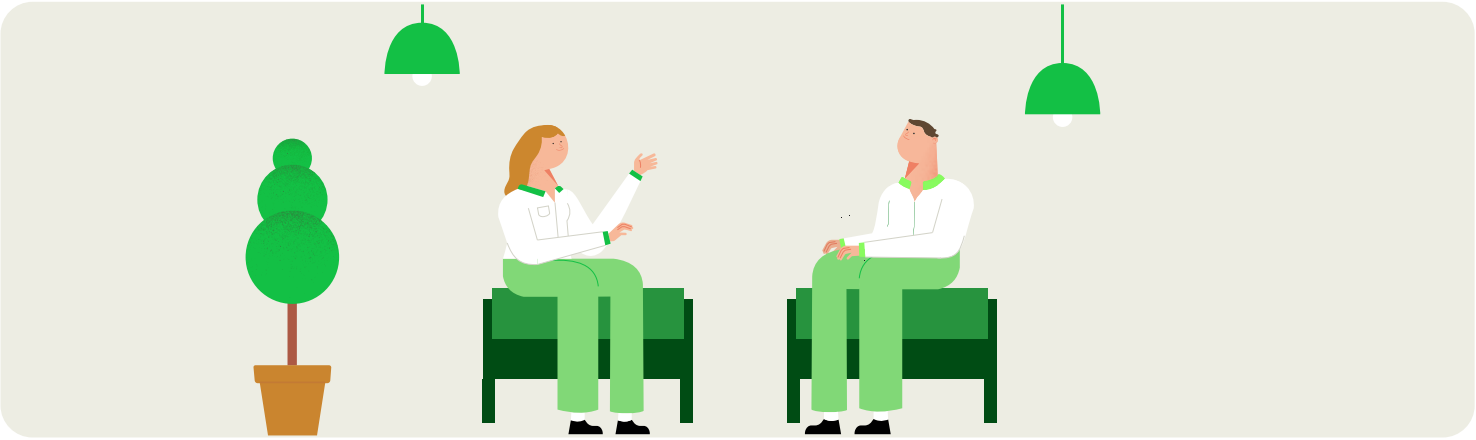
_____

(Nombre y firma)

Capacitación

Decálogo de los buenos tratos

achs seguro laboral



01
SALUDÉMONOS,
de forma amable.

02
RESPETÉMONOS,
reconozcamos y respetemos los estados emocionales de los otros.

03
ESCUCHÉMONOS,
aceptemos con respeto y empatía las opiniones diferentes a nuestra.

04
MODERÉMONOS,
no provoquemos tormentas en un vaso de agua.

05
SEAMOS AMABLES,
traemos al resto como nos gusta que nos traten

06
RECONOZCAMOS NUESTROS ERRORES,
podremos corregir y llevar una mejor convivencia .

07
PIDAMOS PERDÓN,
reconozcamos cuando nos equivocamos.

08
PIDAMOS POR FAVOR,
y demos las gracias.

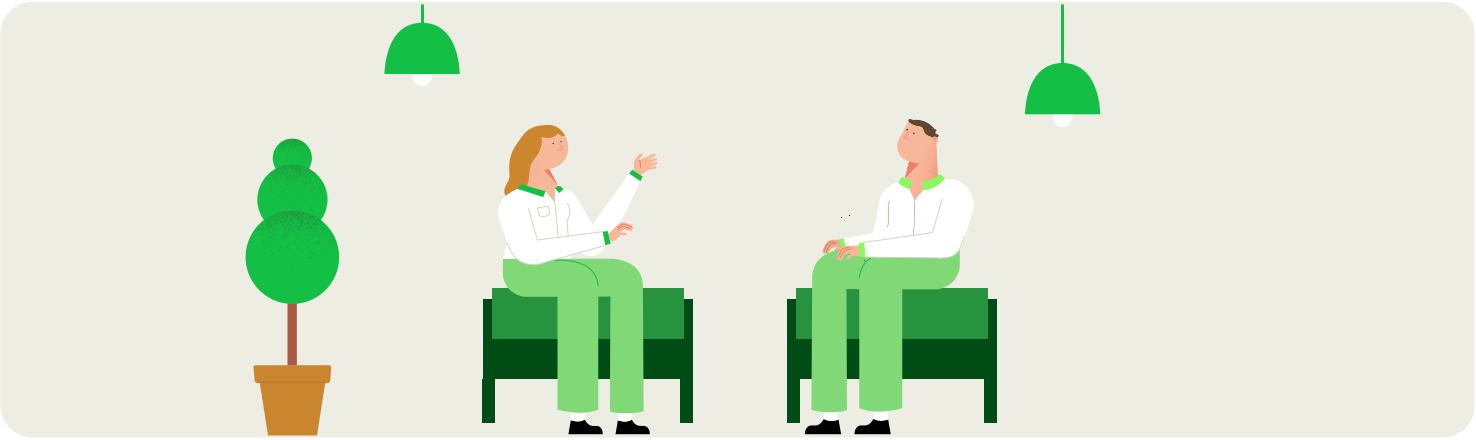
09
TENGAMOS PACIENCIA,
escuchemos, meditemos y luego respondamos.

10
TRABAJEMOS EN EQUIPO,
reconozcámonos parte del equipo al que pertenecemos.

Capacitación

Decálogo de los buenos tratos

achs seguro laboral



01 **SALUDÉMONOS,**
de forma amable.

02 **RESPETÉMONOS,**
reconozcamos y respetemos los estados emocionales de los otros.

03 **ESCUCHÉMONOS,**
aceptemos con respeto y empatía las opiniones diferentes a nuestra.

04 **MODERÉMONOS,**
no provoquemos tormentas en un vaso de agua.

05 **SEAMOS AMABLES,**
traemos al resto como nos gusta que nos traten.

06 **RECONOZCAMOS NUESTROS ERRORES,**
podremos corregir y llevar una mejor convivencia.

07 **PIDAMOS PERDÓN,**
reconozcamos cuando nos equivocamos.

08 **PIDAMOS POR FAVOR,**
y demos las gracias.

09 **TENGAMOS PACIENCIA,**
escuchemos, meditemos y luego respondamos.

10 **TRABAJEMOS EN EQUIPO,**
reconozcámonos parte del equipo al que pertenecemos.

Ficha

Conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



Conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Esta ficha tiene como objetivo sensibilizar a quienes trabajan en la organización sobre las conductas que constituyen acoso, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Es importante tener en consideración cuales conductas podrían ser parte de la configuración del acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, a fin de crear conciencia sobre qué comportamientos son inaceptables en el lugar de trabajo para identificar y prevenir estas situaciones antes de que escalen, así como promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la empatía y la tolerancia.

La importancia de la intensidad y periodicidad en las conductas de acoso y violencia en el trabajo radica en su capacidad para generar un impacto significativo en la salud y el bienestar de las personas afectadas. Aunque una única instancia de comportamiento inapropiado puede ser perjudicial, la repetición y la intensificación de estas conductas pueden causar un daño aún mayor. La periodicidad en estas acciones puede crear un ambiente de trabajo hostil, además, la persistencia de estas conductas puede dificultar la recuperación y la adaptación de las personas afectadas, prolongando su sufrimiento y afectando su desempeño laboral y su calidad de vida. Las definiciones que entrega la SUSESO en su circular xxx (2024) son las siguientes:

1. Acoso sexual:

Es aquella conducta en que una persona 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Ficha

Conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

achs seguro laboral

1. Acoso sexual

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados. o En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

2. Acoso laboral

2. Acoso laboral:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.

Conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

achs seguro laboral

2. Acoso laboral

- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

3. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral

3. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

4. Conductas incívicas

4. Conductas incívicas:

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

Conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

4. Conductas incívicas

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

5. Sexismo:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

Conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

5. Sexismo:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

