

SANTA CRUZ, Diciembre 07 de 2021.-

VISTOS :

- 1.- El Artículo 52° de la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con fuerza de Ley N°1/19.653, del año 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el cual preceptúa que los funcionarios de la administración pública, deben dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, el cual, de acuerdo a lo indicado en el inciso segundo de este artículo, "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".
- 2.- 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 y psíquica de las personas.
- 3.- La Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, el cual dispone que el acoso sexual corresponde a aquellos requerimientos de carácter sexual, realizados por una persona de forma indebida y por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de trabajo.
- 4.- La Ley N°20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral, modificando el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.
- 5.- El art. 82°, letra L); art. 123°, letra c) de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- 6.- Las Facultades que me confiere la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidad N°18.695 y sus modificaciones.

TENIENDO PRESENTE:

- 1.- La necesidad de contar con un procedimiento reglado de recepción, investigación y sanción de aquellas denuncias de acoso laboral y/o sexual, que se generen al interior de la Ilustre Municipalidad de Santa Cruz, el cual asegurara principios fundamentales en el proceso, como lo son la confidencialidad, la celeridad y la imparcialidad.

DECRETO

1.- APRUEBESE el "Protocolo que Regula las Conductas de Acoso Laboral y Sexual en la Municipalidad de Santa Cruz" y servicios incorporados a la Gestión (Salud y Educación) que regirá a partir del 01 de Enero de 2022.

2.- Infórmese a todas las Unidades Municipales para que tomen conocimiento de este Protocolo.

3.- ANOTESE, COMUNIQUESE, ARCHIVASE.


MARIA ANGELINA PINA PEÑA
Secretaria Municipal (s)


GUSTAVO WILLIAM AREVALO CORNEJO
Alcalde

c.c.:

- > Unidades Municipales
- > Carpeta PMG
- > Recursos Humanos

Informatica ✓

**“PROTOCOLO QUE REGULA LAS CONDUCTAS
DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL
EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ”**

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral se entiende como una conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas. **Este tipo de acoso puede conducir a problemas emocionales y psicosomáticos, a un menor bienestar en las víctimas, y a un incremento en el ausentismo y la rotación en las organizaciones.**

Sin embargo, **el acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes y repetidos.** Episodios aislados como asignar tareas por debajo de las propias competencias, el ser víctima de bromas por parte de los compañeros ocasionalmente, pueden ser vistas como aspectos cotidianos de la vida laboral y no como acoso psicológico. Pero las conductas citadas pueden convertirse en actos de acoso cuando ocurren de manera sistemática durante un periodo de tiempo prolongado, dando lugar a un ambiente de trabajo desagradable y hostil para aquel que lo padece. Es importante tener en cuenta, que un conflicto no puede ser catalogado como acoso si ocurre un incidente aislado o si las dos partes involucradas poseen relativamente similar poder. **El Acoso es diferente a la violencia psicológica aislada, aún cuando ambas son profundamente complejas y dañinas para el trabajador y el lugar de trabajo.** El acoso puede o no presentar la intencionalidad de dañar, y en este se genera una violencia psicológica reiterada.

A pesar de que no existe un criterio de corte claro, la exposición a las conductas negativas durante aproximadamente seis meses y una vez a la semana ha sido utilizado como una definición operativa para diferenciar entre los casos severos de acoso laboral y la exposición al mismo de forma menos intensa, visto como una forma de estrés social en el trabajo.

Las víctimas de acoso a menudo encuentran problemas para defenderse durante el desarrollo del proceso, lo que implica una diferencia de poder, que puede ser real o percibido, entre las partes. Las diferencias de poder pueden incluir la mayor exposición física, una posición más consolidada en la organización, o el número de compañeros que apoyan al trabajador percibido más poderoso. Esto luego se traduce en que una víctima además percibe que tiene pocos recursos para responder y hacer frente a estos comportamientos.

“El acoso laboral es un riesgo psicosocial grave, éste ha tenido muchos estudios sobre sus efectos y causas. Modelos de ecuaciones estructurales han mostrado que con el tiempo la intimidación o acoso medido parcialmente por el agotamiento emocional deteriora el apoyo de los compañeros de trabajo”.

Asimismo el agotamiento emocional del trabajador mediado por los efectos negativos de la intimidación en el lugar de trabajo, afecta tanto en el optimismo como en la autoeficacia. Se genera un proceso de pérdida de recursos personales al agotar la energía. En otras palabras, **el acoso no sólo afecta al acosado, sino también, el trabajo en sí mismo, la relación con este y el vínculo con los compañeros.**

TITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN, CONCEPTOS Y DEFINICIONES

ARTICULO 1° **Ámbito de Aplicación:** El procedimiento es aplicable para todas las personas que trabajan en y para el municipio, cualquiera sea su calidad jurídica. El mismo procedimiento se aplicará cuando la persona denunciante sea usuaria del servicio municipal o le preste servicios a ésta y el reclamo sea dirigido contra uno de sus integrantes.

ARTICULO 2° **Concepto de Acoso Sexual:** Se entiende 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.

ARTICULO 3° **Concepto de Acoso Laboral:** Se entiende por tal, toda conducta que constituya agresión y hostigamientos reiterados ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

ARTICULO 4° **Definiciones:** Los siguientes vocablos tienen en este Protocolo el significado que se expresa:

- a) **Denuncia:** Relación detallada y escriturada de los hechos que constituye el acoso laboral y/o sexual, debidamente firmada por quien denuncia.
- b) **Denunciante:** Persona que pone en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos el hecho constitutivo de acoso.
- c) **Denunciado:** Persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillaciones hacia otro funcionario del municipio y que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- d) **Víctima:** Persona respecto de la cual se ejercen las acciones constitutivas de acoso, pudiendo ser o no la persona del denunciante.

TITULO II

DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL

ARTICULO 5° El Procedimiento debe reforzar la gestión preventiva de estas situaciones, explicitando el compromiso de desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales, para ello, es necesario considerar cuatro ejes a implementar:

- a) **Disponer de los instrumentos adecuados** para asistir a las personas que trabajan en la Institución, en caso que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realice las denuncias en forma oportuna y apropiada a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento. Para lo cual se deberá contar con instrumentos que ayuden al mejor tratamiento y acompañamiento a los afectados, tales como el Procedimiento de tratamiento, denuncia e investigación, un formato para la denuncia y Protocolos para los receptores de denuncia.

- b) **Entrega conocimientos** sobre cuáles son las distintas manifestaciones de la Violencia Organizacional, cuando se es víctima de un atentado a la dignidad y que hacer en caso de estar frente a alguna de estas conductas. A su vez se pretende sensibilizar a la institución en esta temática, para ayudar a construir una cultura de buen trato. Se requiere informar y formar a los distintos actores de la institución, elaborando dispositivos que informen y sensibilicen en cuanto a la prevención, tratamiento, denuncia y sanción.
- c) **Asistir a los afectados** realizando acciones para asistir, informar y acompañar a las personas que se vean afectadas, entre las que se pueden considerar las medidas precautorias (separación física de los involucrados, alternativas de jornada laboral, entre otras), informar sobre las instancias de protección a las personas afectadas, solicitar evaluación y tratamiento de daños y realizar acciones para recomponer clima laboral.
- d) **Investigación y sanción**, considerar el cumplimiento de la normativa vigente (Estatuto Administrativo), mediante una investigación de calidad sin menoscabar la dignidad de ninguno de los involucrados y generando sanciones ejemplificadoras que permitan la conducta de las personas que se desempeñan en la institución.

ARTICULO 6° MEDIDAS PRECAUTORIAS

Todo procedimiento debe indicar las medidas precautorias indicadas en el Artículo 136° del Estatuto Administrativo, que puedan aplicarse durante el proceso de denuncia e investigación, explicitando que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados, entre estas, por ejemplo, la separación física de espacios.

Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61° del Estatuto Administrativo tendrán los siguientes derechos:

- a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias, tales como suspensión del empleo o de destitución desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b. No ser trasladados de localidad o de la función que se desempeñaren, sin su autorización y por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- c. No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Sin no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

TITULO III

PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL Y SEXUAL

ARTICULO 7°: La persona que sufra o conozca alguna o más actuaciones que constituyan conductas de Acoso Laboral o Acoso Sexual, en que haya incurrido algún servidor del municipio, podrá presentar la denuncia correspondiente, conforme al siguiente procedimiento:

Presentación de la denuncia: La denuncia deberá formularse por escrito, firmada por el denunciante y presentada al Encargado o Jefe del Departamento de Recursos Humanos, la cual en un plazo no superior a tres días hábiles deberá derivarla al Alcalde, quien, si estima que los hechos denunciados fueren susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, instruirá realizar una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.

Requisitos de la Denuncia: La denuncia deberá ser fundada y cumplir lo siguiente:

- a) Identificación y domicilio del denunciante
- b) Cargo que ocupa en la Municipalidad y cuál es su dependencia jerárquica.
- c) La narración circunstanciada de los hechos.
- d) La individualización de quienes los hubieran cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- e) Se considerará como parte integrante de este protocolo el Anexo denominado: **"Formulario de Denuncia de Acoso Sexual y Laboral de la Municipalidad de Santa Cruz"**.
- f) **Reserva y Confidencialidad**, durante la tramitación del proceso se deberá guardar estricta reserva de todas y cada una de las actuaciones registradas en el curso de la investigación, como una manera de garantizar la privacidad de las personas involucradas.
- g) **Apoyo a la víctima o afectado**, el Encargado o Jefe del Departamento de Recursos Humanos, analizará si él o la denunciante requiere de apoyo psicológico durante la investigación y cierre del proceso y deberá administrar las medidas que la situación amerite.
- h) **Rapidez y Prioridad**. Los procedimientos a que dé lugar una denuncia de acoso sexual, laboral o discriminación gozarán de prioridad para su conocimiento y resolución, y estarán sujetos a los plazos establecidos en este protocolo.

ARTICULO 8°: Al recibir la denuncia, el Encargado o Jefe de Recursos Humanos, deberá recepcionar y entregar copia del registro al denunciante (anexo 2)

Es importante destacar que no es función del Encargado de Personal, decidir si debe presentarse o no una denuncia, ni realizar investigaciones para verificar su veracidad, sino que debe acoger cualquier acusación que se realice y atenerse al proceso.

El Encargado de Personal entregará personalmente la denuncia y los antecedentes a la Comisión respectiva, en este caso al Comité Paritario Municipal, durante el mismo día o al día siguiente.

Cada uno de los integrantes de la Comisión, deberá proteger la privacidad de la información presentada. En caso que uno de los integrantes divulgue información reservada o de alguna forma rompa el principio de confidencialidad, podrá ser sometido a sanciones o medidas disciplinarias.

Además, los miembros de dicha Comisión deberán declararse inhabilitados de participar del proceso al darse cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Presentar calidad de Denunciante o Denunciado
- Presentar relación jerárquica directa con denunciante o denunciado
- Presentar relación de parentesco con denunciante o denunciado
- Presentar cualquier otro motivo que los demás miembros de la comisión consideren justificado para declarar su inhabilidad (por escrito).

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

- El Alcalde, definirá quien lo reemplazará
- El Jefe de Recursos Humanos
- El Representante de la Asociación de Funcionarios Municipales, definido por la Agrupación

Investigación de la Denuncia

Cuando el Encargado de Personal, presenta la denuncia a la Comisión, ésta tendrá un plazo de 5 días hábiles para revisar los antecedentes y realizar las investigaciones pertinentes con la finalidad de esclarecer los hechos y determinar si existe o no culpabilidad en el (la) acusado (s).

La investigación de los hechos denunciados deberá efectuarse de manera expedita y con la mayor discreción posible, de manera que se asegure la eficacia de las diligencias indicadas.

"Quienes comparezcan ante la Comisión, deberán acordar un compromiso de confidencialidad".

Cada vez que se reúna la Comisión de Acoso laboral y Sexual, se deberá firmar un acta, indicando los acuerdos que se tomaron en cada sesión. En este sentido el Encargado de Personal, deberá preocuparse de que todos los antecedentes recopilados, así como los informes que resulten del proceso sean resguardados con la finalidad de asegurar la confidencialidad a lo largo de todo el proceso.

En virtud de la revisión de antecedentes e investigación, la Comisión determinará la existencia o no de conductas que revisten características de acoso y elaborará un informe, que contendrá propuesta de acciones tales como:

- En los casos donde la investigación de la comisión compruebe que los hechos revisten gravedad, se solicitará al Alcalde decretar la instrucción de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, de conformidad a los Artículos 123°, 124° y 126° del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, tratándose de trabajadores de otra calidad jurídica (código del trabajo – honorarios) se procederá de acuerdo a las normas que rigen su contrato.
- La Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.
- En el caso de que algún funcionario incurra en una falsa denuncia se propondrá la apertura de un procedimiento disciplinario.
- En el caso de que el acosador sea el Alcalde, Concejal (es) el presente protocolo no será aplicable y el denunciante podrá iniciar acciones judiciales y/o realizar la denuncia ante la Contraloría General de la República, considerando que estas autoridades No están afectas al Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

ARTICULO 9°: El presente Protocolo de Denuncias de Acoso Laboral y Acoso Sexual, establece el procedimiento interno de la Municipalidad de Santa Cruz, para el tratamiento de las mismas, por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones judiciales que, a título personal, el denunciante decida interponer.

ARTICULO 10°: Marco Jurídico todo procedimiento debe incorporar la normativa vigente que los rige y los que resulten como fundamento para la instalación de ambientes de trabajo decentes y de irrestricto respeto, considerando al menos los siguientes cuerpos legales:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°, número 1° que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- La Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para los funcionarios municipales y el Código del Trabajo.

- Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para los funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación y que tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho, toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.
- Ley N°18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo funcionario realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84, letra l) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84, letra m).
- Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que establece en el artículo 82 que el funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: Se considerará como una acción de tipo 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 y Ley 20.609 realizar todo acto calificado como acoso laboral, establecido en el artículo 16, en los términos que dispone el inciso segundo del artículo D.O. 24.07.2012, del código del Trabajo.

ARTICULO 11°: El presente "Protocolo que Regula las Conductas de Acoso Laboral y Sexual en la Municipalidad de Santa Cruz", será enviado a cada Unidad Municipal y también para ser publicado en la página Web del municipio.

ANEXO 1

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ

1.- INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- Acoso Sexual** _____
Acoso Laboral _____
Maltrato Laboral _____
Otra conducta que atente a la dignidad de las personas _____

2.- IDENTIFICACION DEL DENUNCIANTE

Datos de identificación respecto a quien REALIZA la denuncia.

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Víctima: Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual _____

Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia Organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones _____

Datos personales del DENUNCIANTE (Solo en el caso que el Denunciante NO sea la Víctima):

Nombre Completo _____

Cargo que desempeña _____

Departamento/Unidad/Área de desempeño _____

Datos personales de la VÍCTIMA:

Nombre completo _____

Rut N° _____

Dirección particular _____

Comuna / Región _____

Teléfono de contacto _____

Correo Electrónico _____

Datos de la VÍCTIMA respecto a la organización:

Cargo que desempeña _____

Departamento/Unidad/Área de desempeño _____

Recinto Municipal _____

Datos personales del DENUNCIADO-VICTIMARIO

Nombre Completo _____

Cargo que desempeña _____

Departamento/Unidad/Área de desempeño _____

Recinto Municipal _____

3.- RESPECTO A LA DENUNCIA

Nivel Jerárquico del DENUNCIADO – VICTIMARIO respecto a la víctima
Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Nivel Superior _____

Igual Nivel Jerárquico _____

Nivel Inferior _____

¿El Denunciado – Victimario corresponde a la Jefatura Superior inmediata de la Víctima?

Sí _____

No _____

¿El Denunciado –Victimario trabaja directamente con la Víctima?

Sí _____

No _____

¿El Denunciante – Víctima ha puesto en conocimiento a su Superior inmediato esta situación?

Sí _____

No _____

4.- NARRACION CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas, en orden cronológico, por el/la presunta/o acosador que avalarían la denuncia (nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia)

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones de tipo violencia organizacional:

Señale individualización de quien o quienes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas (nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia):

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o tuvieren información de lo acontecido, testigos (nombres, lugares, fechas y detalle que complementen la denuncia):

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- Ninguna evidencia específica _____
- Testigos _____
- Correos electrónicos _____
- Fotos _____
- Vídeo _____
- Otros _____

Si respondió "Otros", favor: señale cual/es

Nombre Denunciante

Firma

Fecha, ___/___/___

ANEXO 2

COMPROBANTE DE RECEPCION "DENUNCIA"

Nombre Denunciante

Firma Denunciante

Fecha: __/__/__

Encargado de Personal