

# REGLAMENTO

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y REPARACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN EL ÁMBITO MUNICIPAL

### MARCO LEGAL

1. Que el artículo 1° de la Constitución Política de la República establece que Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos

2. Que, el artículo N° 19 N°1 de la Constitución Política de la República prescribe que ni la ley ni autoridad alguna podrá establecer diferencias arbitrarias. Esto, en concordancia con el inciso tercero del N°16 que prohíbe, en el ámbito laboral, cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador.

3. Que la Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, 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"*.

4. Que la Dirección del Trabajo, en su Dictamen N°1.133/36, dispone que las *"conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La ley ha entendido que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa o institución, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo"*.

6. Que la Ley N°20.609, que Establece medidas contra la discriminación, que modifico el Código del Trabajo, introdujo en la ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios/as Municipales, el artículo 82 letra I) del Estatuto recién citado, la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando como tal, el acoso sexual y la discriminación arbitraria.

7. La Ley 21.643 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.

8. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, Organización Internacional del Trabajo.

9. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

10. Dictamen N° E516610/2024 de Contraloría General de la República.

### TÍTULO I

## DE LAS BASES

### **Artículo 1: Objetivo y fundamento del Reglamento.**

El objetivo del presente documento es disponer de un reglamento que canalice el actuar de las autoridades municipales frente a situaciones de acoso sexual, discriminación arbitraria, acoso laboral y violencia en el trabajo, y que permita a todas las personas que ejerzan sus labores o presten servicios en y para la Municipalidad de San Joaquín identificar conductas que atenten contra la dignidad de las personas y el principio de probidad administrativa, mediante acciones de promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.

El fundamento que sostiene a este reglamento y sus procedimientos corresponde al reconocimiento de que la función pública se debe ejercer propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo a disfrutar de un espacio libre de acoso laboral y sexual, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo<sup>1</sup> ya que constituyen una amenaza para la igualdad de oportunidades y resultan inaceptables e incompatibles con el trabajo decente<sup>2</sup>. Así también, la consideración de que la violencia de género constituye una violación a los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, además de ser una expresión de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres, hombres y diversidades sexuales<sup>3</sup>, conforme a las normas vinculantes para el Estado de Chile, establecidas en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

### **Artículo 2: Ámbito de aplicación.**

El presente instrumento será aplicable a todas las personas que ejerzan sus labores o presten servicios en y para la Municipalidad de San Joaquín, independiente de su calidad contractual, por actos cometidos valiéndose, o con ocasión de una relación vertical descendente, vertical ascendente y horizontal, durante el trabajo, a propósito del trabajo o como resultado del mismo.

Esto incluye a funcionarias y funcionarios de planta, contrata, prestadores de servicios a honorarios, trabajadores regidos por el Código del Trabajo, alumnos en práctica y trabajadoras y trabajadores subcontratados. Así también, el instrumento podrá ser aplicado a Alcalde o Alcaldesa, concejales y concejales, y a terceros ajenos a la relación laboral.

Las funcionarias y los funcionarios de planta y a contrata les serán aplicables las normas establecidas en la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Asimismo, también serán regidos por las disposiciones sobre probidad administrativa contenidas en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Los prestadores y las prestadoras de servicios a honorarios, las regidas por el Código del Trabajo y quienes cuyo vínculo con el Municipio sea a través de la práctica profesional les será exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Artículo 13, inciso final de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de La Administración del Estado.

<sup>2</sup> Preámbulo. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, Organización Internacional del Trabajo.

<sup>3</sup> Preámbulo, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

<sup>4</sup> Artículo 52 de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575.

En el caso de la máxima autoridad (alcalde o alcaldesa), concejales y funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, también podrán utilizar el documento con la salvedad de que sus denuncias (ya sean como personas denunciadas o denunciantes) serán canalizadas a través de un sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República<sup>5</sup>.

### **Artículo 3: Principios rectores.**

Los principios rectores actúan como un marco de acción transversal a la tramitación de los procedimientos que se inicien a partir del presente reglamento y son los siguientes:

- 1. Legalidad y juridicidad:** cualquier actuación, denuncia, investigación o procedimiento que regule el presente reglamento deberá ajustarse a las leyes vigentes en el ordenamiento jurídico, siéndole aplicable el principio de vinculación positiva<sup>6</sup>.
- 2. Probidad administrativa:** La Probidad es el actuar con integridad y honradez. De acuerdo a la Ley N° 18.883, específicamente el artículo 58 letra g), se debe observar estrictamente el principio de probidad administrativa regulado por la Ley N°18.575 y demás disposiciones legales. El principio de probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarrea las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución y las leyes. Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considera como una acción constitutiva de acoso.
- 3. Reserva y confidencialidad:** se debe velar por la reserva de las identidades, antecedentes y relatos de las y los denunciantes, denunciados y testigos involucrados. Quienes asuman la responsabilidad de instruir cualquiera de los procedimientos normados en el presente reglamento tendrán la obligación irrestricta de otorgar la garantía de privacidad y reserva de las personas intervinientes y del procedimiento como tal.<sup>7</sup> Todas las actuaciones del procedimiento que consten por escrito, especialmente aquellas que impliquen una comunicación o notificación, deberán realizarse mediante documentos reservados, en sobre cerrado. El procedimiento de denuncia de maltrato, discriminación, acoso laboral y sexual, se llevará a cabo con total confidencialidad para los terceros ajenos al proceso. En cuanto al proceso, se debe asegurar prudencia y discreción en la información que es recibida conforme al procedimiento que en este acto se establece.

---

<sup>5</sup> Artículo 126 incisos segundo y tercero de la Ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

<sup>6</sup> Artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República y el artículo 2° de la Ley N° 18.575.

<sup>7</sup> Artículo 46 de la Ley N° 18.575 y el artículo 118 de la Ley N° 18.883, los procedimientos disciplinarios deben sujetarse a este principio.

4. **Celeridad:** el procedimiento se impulsará de oficio en todos sus trámites. Cada una de las actuaciones y etapas reglamentadas por el presente instrumento, deberán ajustarse estrictamente a los plazos establecidos en las leyes y reglamentos según corresponda a las materias que digan relación con las conductas sancionadas sobre acoso sexual, discriminación arbitraria, acoso laboral y violencia en el trabajo.<sup>8</sup>
5. **Imparcialidad:** Se garantizará en todo el proceso, tanto de denuncia, como en la investigación, la recopilación de antecedentes de forma objetiva, respetuosa, sin juicios de valor respecto de los y las denunciados y personas involucradas, se deberá asegurar y garantizar que el proceso implique juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación<sup>9</sup>.
6. **Igualdad de género:** derecho humano que promueve los mismos derechos, recursos, oportunidades y trato para las personas, independiente de su género, tanto en la esfera pública como en la privada, que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.
7. **Perspectiva de género**<sup>10</sup>: constituye en lo sucesivo, una herramienta de análisis que permite combatir la desigualdad histórica y estructural que afecta a las mujeres y diversidades sexuales, en tanto evidencia las consecuencias de la asignación rígida de estereotipos y roles de género a hombres y mujeres<sup>11</sup>. Su objetivo es promover la igualdad sustantiva entre los géneros. En ese sentido, los procedimientos del presente protocolo deberán ser ejecutados sin utilizar estereotipos de género, sesgos, juicios o ideas preconcebidas sobre las y los intervinientes<sup>12</sup>.
8. **Igualdad y no discriminación:** principio cuyo objetivo radica en posibilitar el ejercicio pleno de los derechos y libertades personales en las distintas esferas de la vida. En otras palabras, el que todas las personas sean tratadas con igual consideración y respeto, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria basada en el género, identidad u orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras

---

<sup>8</sup> Artículo 7 de la Ley N° 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

<sup>9</sup> Artículo 46 de la Ley N° 18.575 y el artículo 118 de la Ley N° 18.883.

<sup>10</sup> Artículo 3, 14, 30 de la Ley N° 21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

<sup>11</sup> Artículo 46 de la Ley N° 18.575 y el artículo 118 de la Ley N° 18.883 lo reconoce como un principio aplicable a los procedimientos disciplinarios.

<sup>12</sup> Artículo 118 de la Ley N° 18.883.

de similar naturaleza. El Estado tiene la obligación de promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.<sup>13</sup>

9. **Colaboración:** Será deber de todas las personas que desempeñen funciones y/o trabajen en y para para la Ilustre Municipalidad de San Joaquín, cooperar con la investigación en caso de ser convocado o convocada para declarar y otorgar testimonio fidedigno de su versión de los hechos denunciados.
10. **No re-victimización:** Debe evitarse la re-victimización de las personas denunciantes mediante su sobreexposición, la extensión innecesaria de los plazos del procedimiento, o la citación a declarar en más de una oportunidad a menos que sea estrictamente necesario. Los derechos de las eventuales víctimas y denunciantes serán resguardados en todo momento, y deberá facilitarse su participación en el proceso, evitando el exceso de trámite y velando por la celeridad

#### **Artículo 4: Marco conceptual**

Para otorgar una mayor comprensión de las conductas descritas previamente y siguiendo la perspectiva de género<sup>14</sup> necesaria para analizar estos fenómenos, se considera que las siguientes definiciones serán de utilidad:

1. **Denunciante:** persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y discriminación.
2. **Denunciado o denunciada:** persona cuya conducta es objeto de la denuncia.
3. **Victima:** persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y discriminación.
4. **Género:** es la construcción sociocultural de la diferencia sexual. “Hace referencia al conjunto de ideas, creencias, representaciones, prácticas, atribuciones y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo

---

<sup>13</sup> Se encuentra reconocido en diversos tratados internacionales vigentes y ratificados por Chile tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como en la Constitución Política de la República en sus artículos 1 y 19 inciso segundo y la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación.

<sup>14</sup> Tiene aplicación general para todos los órganos de la administración del Estado por aplicación del Artículo 3, 14, 30 de la Ley N°21.675.

masculino) y “propio” de las mujeres (lo femenino)”<sup>15</sup>. De esta forma, las estructuras de género son internalizadas a través de procesos sociales asignando un contenido social, político, cultural y jurídico a cada uno de los sexos<sup>16</sup> que produce y naturaliza el binarismo de género masculino/femenino<sup>17</sup>.

5. **Sexo:** Se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres; son características con las que se nace<sup>18</sup>.
6. **Orientación sexual:** se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras personas, ya sean de un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género; así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.<sup>19</sup>
7. **Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder, o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo<sup>20</sup>.
8. **Expresión de género:** Se entiende como la “manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros”<sup>21</sup>.
9. **Estereotipos de género:** Son juicios o prejuicios que se fundamentan en una idea preconcebida que se impone a los hombres y mujeres, sin tener en cuenta su individualidad. Cumplen el papel de proponer modelos rígidos y únicos en los que hay que encajar para ser aceptados socialmente como hombres y mujeres. Es decir, son opiniones acerca del “deber ser” masculino y femenino. Estas suposiciones conducen a la

---

<sup>15</sup> Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7, 18. pp.1-25. [Redalyc. Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco \(unne.edu.ar\)](#)

<sup>16</sup> Añón, M. (2021), Transformaciones en el derecho antidiscriminatorio: avances frente a la subordinación. *Revista Electrónica. Instituto de Investigaciones Ambrosio L. Gioja*. Número 26, junio 2021 – noviembre 2021, Buenos Aires, Argentina, ISSN 1851-3069, pp. 29-53

<sup>17</sup> Butler, J. (2007). *Género en Disputa*. Editorial: Paidós, México. pp. 36.

<sup>18</sup> PRODEMU (2021). *Glosario*. <https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2021/glosario/GLOSARIO-final-28abril.pdf>

<sup>19</sup> Orientación Temática N°2 ¿Cuáles son los conceptos que nos permiten conocer, comprender y dialogar respetando y valorando al estudiantado LGBTIQ+?, Gobierno de Chile, Ministerio de Educación, <https://inclusionyparticipacion.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/113/2023/05/DOCUMENTO-PARTICIPACION-orientacio%CC%81n-tematica-2-1.pdf>

<sup>20</sup> OEA (s.f). *Relatoría sobre los derechos de las personas LGBT: algunas precisiones y términos relevantes*. <https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/mandato/precisiones.asp>

<sup>21</sup> OTD. (s.f). *Glosario*. <https://otdchile.org/glosario>

discriminación y niegan el derecho a la diversidad. Los estereotipos más frecuentes, tienen que ver con el origen geográfico, el estatus social/socioeconómico, la raza y el género<sup>22</sup>.

10. **Roles de género:** Se refieren al conjunto de funciones, tareas, responsabilidades, ventajas y/o privilegios que conforman el modelo preestablecido de ser hombre o mujer en una sociedad determinada, en base al sexo biológico. En base a los roles de género a las niñas se les enseña a ocupar los espacios sociales, materiales y simbólicos reservados según “propio de una mujer”. En caso contrario, a los niños se les enseña a ocupar los espacios sociales, materiales y simbólicos reservados según “propio de un hombre”<sup>23</sup>.
11. **Relación de poder:** Se entiende como aquellas interacciones entre dos o más individuos donde existe una parte que ejerce un efecto de autoridad sobre la otra parte<sup>24</sup>. Esta interacción está sujeta al contexto en donde se despliega la relación.
12. **Interseccionalidad:** Herramienta que permite comprender y considerar la interacción entre diversas categorías de diferenciación en la vida de las personas en las prácticas sociales, en las instituciones e ideologías culturales. Algunos ejemplos a considerar son: la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género.
13. **Violencia de género:** “Término utilizado para referirse a las violaciones de los Derechos Humanos fundamentales que perpetúan roles estereotipados por sexo que niegan la dignidad humana y la autodeterminación del individuo y obstaculizan el desarrollo humano”<sup>25</sup>. La violencia de género contra las mujeres constituye una violencia estructural con alta tolerancia social manifestada a través de “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”<sup>26</sup>. Así también, la violencia de género afecta directamente a las diversidades sexuales. Estos actos son una violación de los derechos humanos y forma de discriminación del sistema sexo/género que limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades fundamentales<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup>PRODEMU (2021). *Glosario*. <https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2021/glosario/GLOSARIO-final-28abril.pdf>

<sup>23</sup>PRODEMU (2021). *Glosario*. <https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2021/glosario/GLOSARIO-final-28abril.pdf>

<sup>24</sup> Santillana, A. (2005). El poder y sus expresiones. *Andamios* [online]. 2005, vol.1, n.2 [citado 2024-07-12], pp.227-239. Disponible en: <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-00632005000300010&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632005000300010&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 2594-1917.

<sup>25</sup> ONU (2003). *La participación y el acceso de la mujer a los medios de difusión y las tecnologías de la información y las comunicaciones y sus repercusiones en el adelanto y la potenciación del papel de la mujer, así como su utilización a tal efecto*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/agreedconclusions/Spanish%20AC%20PDF/47%20Spanish.pdf>

<sup>26</sup> Artículo 3 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

<sup>27</sup> Preámbulo, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

14. **Discriminación contra la mujer:** Se define como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”<sup>28</sup>.

#### **Artículo 5. De la identificación de los riesgos.**

En función de la aplicación de la perspectiva de género para este reglamento y dar cumplimiento a lo señalado por la Ley N° 21.643<sup>29</sup> las siguientes definiciones permitirán una comprensión y contextualización mayor acerca de los fenómenos y conductas que podrían ser sancionadas.

1. **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida, salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad de que el daño ocurra y la gravedad de éste<sup>30</sup>.
2. **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que puedan generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo<sup>31</sup>. Este concepto tiene mucha utilidad a propósito de la prevención de estas situaciones.

Parte central de los factores de riesgos psicosociales en los espacios laborales analizados a través de la perspectiva de género es la consideración del ambiente sexista y de discriminación arbitraria que podría encontrarse en dichos espacios.

- a) **Ambiente sexista:** se define como la creación de un entorno laboral hostil, intimidatorio o humillante, basado en estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual dirigido a una persona o a un grupo de personas.

Algunos ejemplos de sexismo hostil son:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.

---

<sup>28</sup> Artículo 1, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

<sup>29</sup> Ley N° 21.643 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, publicada el 15 de enero de 2024 y con vigencia diferida desde el 01 de agosto de 2024.

<sup>30</sup> 2024, Párrafo 3 Definiciones básicas. *Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.* Decreto N° 21. 02/07/2024.

<sup>31</sup> 2024, Párrafo 3 Definiciones básicas. *Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.* Decreto N° 21. 02/07/2024.



- 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:

- 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 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”.

**b)** Conductas de discriminación arbitraria: se pueden definir como “distinciones, exclusiones, restricción o preferencias que carezcan de justificación razonable efectuada por agentes del Estado o particulares, que causen privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales y que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, particularmente cuando se funden en motivos tales como: *“raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*<sup>32</sup>.

**c)** 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 evolución hacia transgresiones más graves.

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

---

<sup>32</sup> Artículo 2º inciso 4 del Código del Trabajo.

- 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 un delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

#### **Artículo 6: De las conductas sancionables.**

A continuación, se definen los conceptos de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, en atención a que constituyen actos que atentan contra la dignidad de todas las personas que ejerzan sus labores o presten servicios en y para la Municipalidad de San Joaquín.

1. **Acoso Sexual:** Se entiende por tal, a aquella conducta que se da en el ámbito laboral y en la que una persona realiza en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican la situación laboral y las oportunidades en el empleo, de la persona acosada.

Resulta importante resaltar el concepto de **consentimiento** en la definición de acoso sexual. Se entiende como tal cuando dos (o más) personas están de acuerdo en realizar una práctica sexual, afectiva y/o laboral de un modo determinado en un momento cualquiera. Debe ser específico porque se expresa en cada actividad realizada y, por último, debe ser claro, lo que implica la comunicación con palabras, por lo tanto, el silencio no manifiesta consentimiento. Así también, es central considerar las relaciones de subordinación o poder al momento de determinar si el consentimiento fue otorgado libremente:

- Esta decisión debe ser voluntaria, consciente, mutua, específica y clara.
- El consentimiento voluntario implica que se dé sin miedo, presiones, amenazas, ni manipulación por parte de la otra persona.
- Para que sea consciente, la persona debe estar en pleno ejercicio de sus facultades.
- El consentimiento es mutuo, en tanto todas las personas involucradas en la situación deben estar de acuerdo con la decisión.

Se calificarán como conductas de acoso sexual los siguientes ejemplo:

- a) **Comportamiento físico de connotación sexual:** Acercamiento o contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, actos de masturbación frente a otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Estos últimos, son considerados un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales de Justicia.
- b) **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.

- c) **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados. Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales.
  - d) **Comportamientos basados en el género que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** 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, etcétera.
  - e) **Comportamientos de insinuaciones o recompensas a cambio de actividades sexuales:** Insinuaciones sexuales de recibir algún tipo de recompensa laboral por someterse a ciertos requerimientos sexuales o represalias en caso de no acceder a ellos: represalias puntuales por negarse a aceptar invitaciones de carácter sexual, entre otros.
  - f) **Comportamientos de ciberacoso:** son aquellas acciones realizadas por medios digitales, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correos electrónicos, etcétera. Considera la difusión de contenido sexual entre el resto del personal o incluso la publicación de contenido audiovisual que tenga por objeto denigrar a un funcionario o funcionaria, creando un entorno humillante, especialmente cuando tengan como centro la vida sexual de éstos.
  - g) **Hostigamiento:** Es el asedio reiterado con fines lascivos a persona de cualquier sexo, valiéndose el agresor de una posición jerárquica, y/o de poder, derivada de las relaciones laborales, o de cualquiera otra índole, que implique subordinación de la víctima. Asimismo, se considerará hostigamiento bajo los mismos términos, el que provenga de otro funcionario y/o trabajador de la entidad.
2. **Acoso laboral:** “entendiéndose por tal 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”<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Artículo 2º, inciso segundo, letra b) del Código del Trabajo.

Es importante recordar que el acoso laboral puede suceder desde una relación vertical descendente<sup>34</sup>, desde una relación vertical ascendente<sup>35</sup> y una relación horizontal<sup>36</sup>.

Se calificarán como conductas de acoso laboral los siguientes ejemplos, sin que ellos constituyan una enumeración taxativa:

- a) Gritar, avasallar o insultar a una persona.
- b) Amenazar y/o intimidar a una persona o un grupo de personas.
- c) Sobrecargar de forma selectiva, arbitraria y desproporcionada a la víctima, con funciones que no digan relación con su trabajo.
- d) Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- e) Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos, presumiblemente injuriosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la persona denunciante, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- f) Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente su labor profesional, las ejecuciones laborales y el desempeño de estas, o atribuirlos a otra u otras personas o elementos ajenos a la persona afectada, poniendo en riesgo su situación laboral o sus oportunidades de empleo.
- g) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante las demás trabajadoras y/o trabajadores.
- h) Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- i) Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades. Entendiéndose por arbitraria, aquella decisión que carece de razonabilidad y fundamentación.
- j) Retener información crucial para su trabajo o manipular a la persona denunciante para inducir a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.

---

<sup>34</sup> Es aquella en que la persona ofensora ocupa un cargo superior y/o relación de subordinación con la persona afectada como, por ejemplo, su jefe o jefa.

<sup>35</sup> Es aquella que se ejerce por uno o más personas ofensoras en contra de la persona afectada que se encuentra en un cargo superior, invirtiendo las relaciones verticales que se desprenden de la estructura organizacional, por ejemplo, grupos de funcionarias y/o funcionarios confabulados para hostigar a la jefatura.

<sup>36</sup> Es aquella que se ejerce por una o más personas ofensoras en contra de la persona afectada que no tiene funciones de jefatura respecto a esta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de relación laboral descendente como, por ejemplo, una funcionaria o funcionario que hostiga a otro u otra que no es su superior jerárquico.

- k) Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

Resulta importante señalar que, muchas veces lo que definirá si nos encontramos en frente de situaciones de acoso laboral será la **arbitrariedad** de las decisiones o conductas en contra de una persona o un grupo de personas, es decir, la realización de acciones carentes de fundamento y razonabilidad. En tal sentido, las características del acoso laboral es aquel que se distingue porque:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

De esta forma, es fundamental entender que existen conductas o actuaciones que, en general, no son constitutivas de acoso laboral. Entre ellas, se pueden nombrar:

- a) Conductas relativas a comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias del desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
  - b) Asignar o programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto y/o aplicar cambios organizativos o reestructuraciones,
  - c) Informar a una persona trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
  - d) Informar a una persona trabajadora sobre un comportamiento inadecuado.
  - e) Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales de las funcionarias y funcionarios y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona o un grupo de personas en específico.
- 3. Violencia en el trabajo:** Se define como aquella ejercida por terceros, ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal, aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros<sup>37</sup>. Algunos ejemplos de ésta son:
- a) Gritos o amenazas.
  - b) Uso de garabatos o palabras ofensivas.
  - c) Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
  - d) Robos y hurtos en el lugar de trabajo.

---

<sup>37</sup> Artículo 2º, inciso segundo letra c) del Código del Trabajo.

- e) Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.<sup>38</sup>

#### **4. Discriminación arbitraria**

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.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Son ejemplos de conductas constitutivas de discriminación arbitraria:

- Discriminación por raza, color o etnia
- Discriminación por género (femenino, masculino, indeterminado)
- Discriminación por nacionalidad
- Discriminación por opinión política
- Discriminación por estado civil
- Discriminación por la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas
- Discriminación por la religión o creencia
- Discriminación por la orientación sexual
- Discriminación por la apariencia personal
- Discriminación por origen social
- Discriminación por enfermedad o discapacidad
- Discriminación por antecedentes económicos

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

#### **Artículo 7: De las definiciones del procedimiento.**

---

<sup>38</sup> SUSESO (2024). Modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley N° 21.643. Gobierno de Chile.

Las siguientes definiciones serán de utilidad para la comprensión de los procesos implicados en este reglamento y posterior protocolo:

1. **Denuncia:** Se define como un acto formal mediante el cual se comunica a la autoridad competente que existe un hecho que podría ser constitutivo de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria o violencia en el trabajo.
2. **Denunciante:** Persona, ya sea aquella afectada o un tercero con el consentimiento de la primera, que realiza la denuncia en la que pone en conocimiento de una situación que podría ser constitutiva de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria o violencia en el trabajo.
3. **Persona afectada:** Persona en quien recae acciones o conductas que eventualmente puedan ser constitutivas de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria o violencia en el trabajo.
4. **Persona ofensora:** Persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos o conductas que podrían ser calificados de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria o violencia en el trabajo.
5. **Persona denunciada:** Persona sobre la cual se efectúa una denuncia formal por hechos eventualmente constitutivos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria o violencia en el trabajo.
6. **Primera acogida:** Espacio de recepción de escucha activa para funcionarias y funcionarios y prestadores de servicios de la Municipalidad de San Joaquín, sin importar su calidad contractual, que hayan sido afectados por situaciones de acoso sexual, discriminación arbitraria, acoso laboral o violencia en el trabajo. El espacio se encuentra en el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y tiene como principio central la voluntariedad de las personas afectadas de comentar o develar la situación. Por parte del equipo receptor se espera un ambiente de respeto, de neutralidad y de confidencialidad. La primera acogida implica la recepción, contención, orientación e información y el posterior acompañamiento durante el proceso de las personas implicadas.
7. **Investigación Sumaria:** Es un procedimiento breve, concentrado y fundamentalmente verbal, para investigar y determinar hechos cuya naturaleza a priori reviste mayor celeridad o menor gravedad que los indagados en un sumario administrativo. Sin perjuicio de esto, en cualquier momento la autoridad podrá disponer que dicha investigación se eleve a sumario administrativo.
8. **Sumario Administrativo:** Es el conjunto de actuaciones legales formales realizadas por un o una fiscal, que tienen como finalidad principal establecer la efectiva ocurrencia de los hechos materia del proceso investigativo y determinar la participación que el/la o los/as funcionarios/as pueden haber tenido en ellos, y precisar su responsabilidad en los mismos, cuando corresponda. La responsabilidad que pueda existir debe ser investigada, determinada y sancionada con estricto apego a derecho y asegurando un proceso racional y justo.

9. **Reserva de identidad:** Solicitud realizada en la denuncia correspondiente que tiene por objeto que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que se entregue o indique con ocasión de la denuncia. Con respecto a los procedimientos disciplinarios, su carácter secreto se mantendrá hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la persona inculpada y para el abogado/a que asumiere su defensa.
10. **Reparación del daño:** Cualquier acción, medida de protección, prevención y reparatoria o medidas disciplinarias que se establezcan con motivo de una denuncia por acoso sexual, discriminación arbitraria, acoso laboral, discriminación arbitraria o violencia en el trabajo, deberá propender a reparar el daño causado a la o a las personas afectadas.
11. **Victimización secundaria:** También conocido como maltrato institucional es el conjunto de costos personales y consecuencias psicológicas para las víctimas, a propósito del efecto del proceso de participar en el proceso penal. Algunos ejemplos son: innecesaria repetición del testimonio; falta de pertinencia en las preguntas; lentitud y demora en los procesos; entre otros.<sup>39</sup> Por estos motivos, es que se debe propender a que el proceso resulte cómodo para las partes, evitando su exposición reiterada e injustificada.

#### **Artículo 8: Derechos y deberes.**

El presente reglamento reconoce derechos y deberes, tanto de la Ilustre Municipalidad de San Joaquín como institución pública, como la de las personas que trabajan en ella con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo, por tanto:

La Municipalidad como institución pública deberá:

- a) Incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral<sup>40</sup>. Además, se deberán observar los principios de debida diligencia y no victimización secundaria<sup>41</sup>.
- b) Generar medidas preventivas para evitar el acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- c) Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo y la orientación de las personas denunciantes.
- d) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- e) Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.

---

<sup>39</sup> Ministerio Público Chile. (2010). Guía para la evaluación pericial de daño en Víctimas de delitos sexuales: Documento de trabajo interinstitucional. Santiago, Chile, extraído de [https://www.sename.cl/wsename/otros/guia\\_eval\\_dan\\_2010.pdf](https://www.sename.cl/wsename/otros/guia_eval_dan_2010.pdf)

<sup>40</sup> Artículo 14 de la Ley N° 21.675.

<sup>41</sup> Artículo 30 de la Ley N° 21.675.



- f) Asegurar que la persona denunciante, la persona afectada o los testigos no sean revictimizadas y estén protegidos contra represalias.
- g) Monitorear el cumplimiento del presente reglamento además de la incorporación de mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones anuales las que se realizarán de acuerdo a lo señalado en el Título II del presente protocolo.

Las personas que se encuentren involucradas en hechos constitutivos de acoso sexual, discriminación arbitraria, acoso laboral y violencia en el trabajo se les garantizarán los derechos y garantías contemplados en el ordenamiento jurídico nacional y tratados internacionales firmados y ratificados por Chile. Especialmente:

- a) Igualdad de trato entre hombres, mujeres, diversidades y disidencias sexuales y de género y derecho a un ambiente laboral libre de toda forma de discriminación y patrones estereotipados de comportamiento basados en conceptos de inferioridad o subordinación en el marco de las relaciones laborales.
- b) Derecho a investigaciones y procedimientos con perspectiva de género, exento de estereotipos y sesgos de género que procuren evitar todo tipo de discriminación y victimización secundaria, así como acceso a un procedimiento eficaz y eficiente a cargo de un órgano imparcial.
- c) Derecho a la presunción de inocencia. Ninguna persona será considerada responsable ni tratada como tal en tanto no fuere aplicada alguna medida disciplinaria fundada en los antecedentes recogidos en el procedimiento disciplinario correspondiente.
- d) Ningún funcionario o funcionaria puede ser sancionado/a por hechos que no hayan sido materia de cargos<sup>42</sup>.
- e) Derecho a la honra y respeto de la vida pública. Las y los funcionarios tendrán derecho a resguardo de su identidad y confidencialidad de la denuncia.
- f) En el marco de la instrucción de un procedimiento disciplinario derivado de hechos que pudiesen constituir acoso sexual, discriminación arbitraria o acoso laboral, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán: aportar antecedentes a la investigación, conocer el contenido de la misma desde la formulación de cargos, ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos.

## TÍTULO II

### ACERCA DE LA PREVENCIÓN

#### **Artículo 9: Acciones de prevención e información.**

La prevención del acoso sexual, laboral, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo contempla la gestión de factores de riesgos psicosociales y la identificación y eliminación de los comportamientos y circunstancias que propicien estas situaciones.

---

<sup>42</sup> Artículo 138, inciso tercero de la Ley N° 18.883.

Los factores de riesgo psicosocial al ser mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo<sup>43</sup>, algunos de estos son:

- Sobrecarga de trabajo
- Exigencias emocionales
- Violencia y acoso

En consideración de la perspectiva de género, factores como el sexismo, y los estereotipos de género serán importante de considerar para gestionar aquellos riesgos.

La promoción de espacios laborales libre de violencia, de buenas prácticas laborales con perspectiva de género y con modos claros de lidiar con situaciones conflictivas o de violencia resulta central para disminuir la incidencia de estos hechos<sup>44</sup>. En este sentido, la Municipalidad de San Joaquín en el marco de sus competencias deberá enfocarse en la prevención, incorporando transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral<sup>45</sup>.

#### **Artículo 10: De las medidas a adoptar.**

Algunas de las medidas que se tomarán en función de la prevención y promoción de mejores ambientes laborales para evitar la ocurrencia del acoso laboral, acoso sexual, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo serán las siguientes:

Los directores/as, jefaturas y trabajadores/as, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como sobre las situaciones que no constituyen un acoso o violencia laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL-SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgos identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores/as de las áreas o unidades afectadas.

---

<sup>43</sup> SUSESO (2024). Modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Ley N° 21.643. Gobierno de Chile.

<sup>44</sup> SERNAMEG (2024). Banco de buenas prácticas laborales con equidad de género. Extraído de: <https://portalbpleg.sernameg.gob.cl/banco-de-buenas-practicas-laborales-con-equidad-de-genero/>

<sup>45</sup> Conforme al dictamen N° E516610/2024 de Contraloría General de la República.

- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Municipalidad de San Joaquín abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, correos masivos u otros).

Además, la Municipalidad de San Joaquín organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

- La Municipalidad de San Joaquín informará y capacitará a los trabajadores/as sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante indicación a directores/as de cada dirección y por correo masivo. Prevención de riesgos quedará a cargo de coordinar e informar.
- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.
- Semestralmente se informará el contenido de este reglamento y protocolo a todas las personas que ejerzan sus labores o presten servicios en y para la Municipalidad de San Joaquín por medio de difusión virtual, talleres y/o capacitaciones. Además, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social<sup>46</sup>.
- La Municipalidad de San Joaquín se compromete como institución pública a fomentar el buen trato de parte de terceros a la relación laboral (vecinas, vecinos y otros) con todas las personas que ejerzan sus labores o presten servicios en y para el espacio laboral. Además, se informará a la comunidad de las acciones que se tomarán en caso de existir situaciones de violencia en el trabajo.
- La Dirección de Gestión de Administrativa, a través de su Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, por medio de charla de inducción capacitará a los funcionarios, funcionarias y a las y los prestadores de servicio que ingresen a la Municipalidad de San Joaquín acerca del presente protocolo.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores/as mediante correos masivos y encuentros presenciales programados, para que puedan plantear sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con Comité de Aplicación de cuestionario CEAL-SM.

Medidas de prevención a implementar

#### 1. Capacitación

---

<sup>46</sup> Artículo 14, inciso final de la Ley N°18.575.

2. Manual de buen trato

3. Afiches de conductas preventivas

La Municipalidad de San Joaquín, con la participación de los miembros del comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM y miembros de comité paritario de higiene y seguridad, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL-SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Municipalidad de San Joaquín o Contraloría General de la República, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación que podrá ser consultado por el Comité Paritario y difundido a través de éste.

### TÍTULO III

#### DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

##### **Artículo 11: Responsabilidad funcionaria.**

Se considerarán hechos constitutivos de responsabilidad funcionaria cualquier acto que atente contra la dignidad de los demás funcionarios y funcionarias, en específico, el acoso sexual, la discriminación arbitraria o el acoso laboral<sup>47</sup>. Así también, el incumplimiento de la obligación funcionaria de observar estrictamente el principio de la probidad administrativa regulado por la Ley N° 18.575<sup>48</sup>.

##### **Artículo 12: Sobre la denuncia.**

El procedimiento será iniciado a través de denuncia, esta se materializará en un Formulario que el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, dispondrá para estos efectos.

También podrán presentar denuncia terceras personas que hubieren sido testigos, presencial o de oídas, y que actúen a petición de la persona afectada contando con su consentimiento por escrito, en el caso que ésta estuviera impedida de interponerla por cualquier razón.

En el evento de que la persona funcionaria haya denunciado algún hecho de acoso sexual, discriminación arbitraria, acoso laboral o violencia en el trabajo sin fundamento y respecto de los cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, se le aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, pudiendo ordenarse incluso su destitución<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> Artículo 82, letra l) y m) y 154 de la Ley N° 18.883.

<sup>48</sup> Artículo 58 letra g) de la Ley N° 18.883.

<sup>49</sup> Sanción que se encuentra consignada expresamente en el artículo 123 letra e) de la Ley N° 18.883.

### **Artículo 13: Características de la denuncia.**

Las denuncias por hechos constitutivos de acoso sexual, discriminación arbitraria o acoso laboral podrán ser interpuestas de manera escrita o verbal, y serán de carácter confidencial de acuerdo con los siguientes mecanismos.

- a) **Denuncia escrita presencial:** La denuncia podrá realizarse por escrito a través del formulario de ingreso disponible en el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- b) **Denuncia escrita en línea:** La denuncia podrá realizarse por escrito a través del formulario de ingreso disponible en la página web de la municipalidad el cual deberá ser remitido al correo [denunciasprotocolo@sanjoaquin.cl](mailto:denunciasprotocolo@sanjoaquin.cl), casilla que será administrada por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- c) **Denuncia verbal presencial:** También, las funcionarias y funcionarios podrán acudir de manera presencial al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas para efectuar la denuncia de manera verbal, de la cual se dejará constancia escrita en un formulario disponible para tales efectos.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas realizará un análisis del formulario, pudiendo requerir información adicional a la persona denunciante para evitar denuncias inconsistentes, a fin de subsanar errores formales, aclarar y/o complementar antecedentes relevantes, entre otros que se estimen pertinentes, en un plazo de tres días hábiles.

Los formularios de ingreso e informes emanados del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas se pondrán en conocimiento de la máxima autoridad comunal.

### **Artículo 14: Del contenido de la denuncia.**

La denuncia deberá contener:

- a) Individualización de la persona denunciante.
- b) Medios de contacto: número telefónico, correo electrónico, entre otros.
- c) Unidad en la que trabajan las partes.
- d) Individualización y cargo de la persona denunciada.
- e) Narración cronológica y pormenorizada de los hechos que se están denunciando, con precisión de la fecha y el lugar.
- f) Antecedentes o documentos que sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- g) Individualización de posibles testigos de los hechos denunciados.
- h) Firma de la o el denunciante que, en caso de ser remitida por correo electrónico, se deberá ratificar presencialmente en la Unidad de Prevención de Riesgos.

### **Artículo 15: Instancia de primera acogida.**

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas deberá realizar la primera acogida y, en caso de ser procedente, recibirá la denuncia, analizará los antecedentes y la derivará en el plazo de

cinco días hábiles al Alcalde o Alcaldesa, junto con un informe con recomendaciones sobre las acciones a realizar y las medidas de prevención y de protección más idóneas que se debieran tomar para el caso en concreto.

La máxima autoridad municipal evaluará los antecedentes contenidos en la denuncia y las recomendaciones sugeridas en el informe que elabore el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y podrá decretar la instrucción de un procedimiento disciplinario, a saber, una investigación sumaria o un sumario administrativo.

**Artículo 16: Sobre la denuncia a autoridades o cargos que dependen directamente de la máxima autoridad.**

En el caso que la persona denunciada o denunciante en hechos que revisten carácter de acoso sexual, discriminación arbitraria o acoso laboral sea el Alcalde o Alcaldesa; Concejala o Concejal; o funcionaria o funcionario que dependa jerárquicamente de forma directa de la máxima autoridad del municipio, la denuncia se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República, en un plazo de tres días hábiles para que ésta lleve a cabo el sumario respectivo<sup>50</sup>, sin efectuar ningún tipo de examen de admisibilidad de la respectiva denuncia<sup>51</sup>.

**TÍTULO IV  
DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**Artículo 17: Sobre el procedimiento disciplinario.**

El procedimiento disciplinario deberá velar por la imparcialidad y protección de las garantías procesales de la parte denunciante y denunciada. A todos los intervinientes, ya sean investigador/a, fiscal instructor/a, actuario/a, Alcalde o Alcaldesa, declarantes, Dirección Jurídica, entre otros, se le será exigible la obligación de reserva y estricta confidencialidad de todas las actuaciones.

El procedimiento deberá aplicar transversalmente la perspectiva de género<sup>52</sup>, es decir, exento de estereotipos y sesgos de género, evitando todo tipo de discriminación, entre otras consideraciones. Además, se debe garantizar que los procedimientos se basen en juicios objetivos y fundados, sin conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas.

En ambos procedimientos, investigación sumaria y sumario administrativo, se deberá evitar la exposición reiterada e injustificada de la persona denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación evitando la victimización secundaria. Así también, la Municipalidad deberá garantizar que las partes involucradas y los testigos no sufran represalias, efectuando las investigaciones y aplicando las sanciones correspondientes.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Conforme lo establece el artículo 126 incisos segundo y tercero de la Ley N° 18.883.

<sup>51</sup> Conforme al dictamen N° E516610/2024 de Contraloría General de la República.

<sup>52</sup> Artículo 118 de la Ley N°18.883.

<sup>53</sup> Según lo señalado en el artículo 123 letra f) de la Ley N° 18.883.

En caso de que el Alcalde o Alcaldesa instruya una investigación sumaria o sumario administrativo por acoso sexual, acoso laboral o discriminación arbitraria se deberá designar preferentemente como fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales<sup>54</sup>.

#### **Artículo 18: Investigación sumaria.**

Consiste en un procedimiento fundamentalmente verbal del cual se levanta un acta general y se incorporan los documentos probatorios correspondientes<sup>55</sup>.

En caso de que la denuncia sea por hechos constitutivos de acoso sexual, discriminación arbitraria o acoso laboral, el Alcalde o Alcaldesa solo podrá desestimarla a través de una resolución fundada, que deberá ser notificada a la persona denunciante en un plazo de 5 días.<sup>56</sup> Respecto a dicha resolución, la persona denunciante podrá reclamar ante Contraloría General de la República en un plazo de 10 días hábiles contados desde que le fue notificada.

Si a la persona inculpada se le formulan cargos, estos deben ser respondidos en un plazo de dos días a contar de la fecha de notificación de la formulación. De igual forma, podrá solicitar rendir prueba sobre los hechos que motivaron la instrucción del procedimiento.

Luego, el/la investigador/a deberá emitir una vista que contendrá la proposición de sanción, de la cual conocerá finalmente el Alcalde o Alcaldesa dictando la resolución correspondiente. Contra dicha resolución, tanto la persona denunciada como denunciante podrán deducir un recurso de reposición en un plazo de dos días contados desde su notificación.

#### **Artículo 19: Sumario administrativo.**

En los casos en que la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad lo exigiere la máxima autoridad ordenará la instrucción de un sumario. En este procedimiento se designará preferentemente un o una fiscal que cumpla con los requisitos del artículo 17 del presente protocolo.<sup>57</sup>

#### **Artículo 20: Sobreseimiento del procedimiento disciplinario.**

En caso de que el o la fiscal proponga el sobreseimiento del procedimiento disciplinario, el Alcalde o Alcaldesa deberá aprobar o rechazar dicha medida.

En la eventualidad de que el sobreseimiento sea aprobado, la resolución respectiva podrá proponer a las partes involucradas la instrucción del procedimiento de prácticas restaurativas a

---

<sup>54</sup> Conforme a lo dispuesto en el artículo 127 inciso segundo de la Ley N° 18.883.

<sup>55</sup> Su sustento normativo se encuentra en el artículo 124 de la Ley N° 18.883.

<sup>56</sup> De acuerdo a lo indicado en el artículo 124 de la Ley N° 18.883.

<sup>57</sup> Ello, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 127 inciso segundo de la Ley N° 18.883.

cargo de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas regulado en el Título VII del presente protocolo.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona denunciante deberá ser notificada en un plazo de 5 días y podrá, de ser procedente, interponer en un plazo de 20 días contados desde la notificación, la reclamación ante Contraloría General de la República<sup>58</sup>.

#### **Artículo 21: Formulación de cargos.**

En caso de que el o la fiscal decida formular cargos, la persona inculpada será notificada de los mismos para efectos de que presente sus descargos, defensas y solicite rendir pruebas.

#### **Artículo 22: Vista fiscal.**

Luego, el o la fiscal conforme al mérito de los antecedentes, emitirá una vista fiscal que contendrá la propuesta de absolución o sanción a la persona inculpada, considerando siempre la perspectiva de género en el caso. Dicho dictamen, será elevado junto a los antecedentes del sumario al Alcalde o Alcaldesa, quien determinará si es procedente la absolución o la aplicación de una medida disciplinaria. Es importante señalar que ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos<sup>59</sup>.

Esta resolución deberá ser notificada tanto a la persona denunciada como a la denunciante. Ésta última, será notificada en un plazo de 5 días y podrá reclamar respecto de la decisión adoptada a la Contraloría General de la República en un plazo de 20 días desde la notificación respectiva.<sup>60</sup>

#### **Artículo 23: Inhabilidad de ingreso y acoso laboral**

En el caso que se sugiera como sanción la medida disciplinaria de destitución como consecuencia de incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral, el o la fiscal podrá recomendar fundamentadamente<sup>61</sup> que el funcionario o funcionaria inculpada se encuentre eximido de cumplir el plazo de inhabilidad que dispone la ley,<sup>62</sup> decisión que no será aplicable respecto de la municipalidad que aplica la medida.

#### **Artículo 24: Reposición.**

En el evento de que se ordene el sobreseimiento o la aplicación de una medida disciplinaria, será procedente el recurso de reposición. El cual podrá ser deducido tanto por la persona denunciante como por la inculpada. Deberá ser fundado e interponerse en un plazo de 5 días contados desde su notificación.

---

<sup>58</sup> Instancia contemplada en el artículo 135 de la Ley N° 18.883.

<sup>59</sup> De conformidad a lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley N° 18.883.

<sup>60</sup> Según el artículo 138 de la Ley N° 18.883.

<sup>61</sup> Conforme al deber de motivación establecido en el Artículo 11 inciso final de la Ley N°19.880 establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

<sup>62</sup> Artículo 10 y 120 de la Ley N°18.883.



### **Artículo 25: Revisión del procedimiento disciplinario.**

El Alcalde o Alcaldesa deberá revisar los procedimientos disciplinarios en caso de que no estén afinados dentro del plazo legal, con el objetivo de que se tomen las medidas correspondientes para su pronta resolución. Ante hechos constitutivos de acoso sexual, discriminación arbitraria o acoso laboral, las medidas de agilización deberán ser adoptadas en 20 días desde el vencimiento de los plazos de instrucción.<sup>63</sup>

### **Artículo 26: Responsabilidad de autoridades o cargos que dependan directamente de la máxima autoridad.**

Si al término del procedimiento disciplinario instruido por Contraloría General de la República, se determina la responsabilidad de la Alcaldesa o Alcalde en los hechos, los Concejales y Concejales podrán requerir el cese de sus funciones ante el Tribunal Electoral Regional, en virtud de la contravención a las normas sobre probidad administrativa.<sup>64</sup>

Si al término del procedimiento disciplinario instruido por Contraloría General de la República, se determina la responsabilidad de un Concejal o Concejala, el Alcalde o Alcaldesa o cualquier otro Concejal podrá requerir el cese de sus funciones ante el Tribunal Electoral Regional, en virtud de la contravención a las normas sobre probidad administrativa<sup>65</sup>.

## **TÍTULO V**

### **SOBRE LAS MEDIDAS APLICABLES DURANTE Y CON POSTERIORIDAD AL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 27: Medidas preventivas.**

Durante la tramitación del procedimiento disciplinario, la persona designada como Fiscal podrá aplicar las medidas preventivas contempladas en la ley<sup>66</sup> con el objetivo de evitar que la persona denunciada pueda interferir en la investigación; estas son: la suspensión temporal de sus funciones o su destinación a otro cargo dentro de la misma municipalidad y ciudad.

Además, ante denuncias por hechos constitutivos de acoso sexual, discriminación arbitraria o acoso laboral, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias conforme al mérito de los antecedentes que conozca durante la instrucción del procedimiento respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran<sup>67</sup>:

- a) La separación de espacios físicos de la persona denunciante y denunciada.

---

<sup>63</sup> Artículo 141° de la Ley N° 18.883.

<sup>64</sup> De conformidad a lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

<sup>65</sup> De conformidad a lo dispuesto en el artículo 76, 77 y 89 de la Ley N° 18.695.

<sup>66</sup> Señaladas en el artículo 134 del Ley N° 18.883.

<sup>67</sup> Según el artículo 133 de la Ley N° 18.883.

- b) La redistribución de la jornada de trabajo.
- c) Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los organismos administradores del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales.

Cabe señalar, que las medidas preventivas se deben adoptar preferentemente respecto a la persona denunciada. Sin perjuicio de que, en casos fundados, puedan tomarse respecto a la persona denunciante para lo cual, esta deberá prestar su consentimiento.

Las medidas señaladas en este artículo son esencialmente transitorias, por lo que perdurarán únicamente hasta que el procedimiento disciplinario se encuentre afinado.

#### **Artículo 28: Medidas de protección para la persona afectada.**

La o el Fiscal deberá tener en consideración las medidas de protección<sup>68</sup>, conforme a las necesidades de la persona afectada, propuestas por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas contenidas en el informe descrito en el artículo 15 del presente reglamento, entre las que se encuentran:

- a) Que la Dirección o jefatura del área donde la persona afectada ejerce sus funciones se asegure que se cumplan las medidas de prevención asignadas a la persona denunciada, para el bienestar de la persona afectada.
- b) Que se asegure el resguardo del testimonio y la estricta confidencialidad de los antecedentes que se ventilen en el procedimiento.
- c) Cualquier otra medida que se considere idónea y oportuna para proteger a la persona afectada.

#### **Artículo 29: Medidas de protección para la persona denunciante.**

Las y los funcionarios municipales que hubieren efectuado una denuncia por hechos constitutivos de acoso sexual, discriminación arbitraria o acoso laboral tendrán derecho a:

- a) No ser objeto de medidas disciplinarias de suspensión o destitución desde la fecha en que el Alcalde o Alcaldesa tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después del término del proceso disciplinario. En el supuesto de que la persona afectada se encuentre contratada bajo la modalidad de honorarios, no se le pondrá término anticipado a su convenio por haber denunciado fundadamente y con pruebas suficientes actos de acoso sexual, discriminación arbitraria o acoso laboral.<sup>69</sup>
- b) No podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito.
- c) No podrán ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico.

---

<sup>68</sup> Artículo 7, inciso segundo Ley N°21.675.

<sup>69</sup> Conforme a lo dispuesto en el artículo 88 A de la Ley N° 18.883.

- d) No podrán ser objeto de acciones de hostigamiento por haber efectuado la denuncia. En el entendido de que dichas conductas constituyen una infracción grave al principio de probidad administrativa, pueden ser sancionadas con la destitución del actor o actora.<sup>70</sup>

**Artículo 30: Medidas de protección para los testigos.**

Las acciones de hostigamiento efectuadas contra quienes declaren en calidad de testigos en una investigación administrativa o ante la justicia, afectando con ello su indemnidad o estabilidad en el empleo, su vida o integridad, su libertad o su patrimonio, o que produzca la misma afectación respecto de un miembro de la familia del testigo, constituye una causal que fundamenta la aplicación de una medida de destitución<sup>71</sup>.

**Artículo 31: Medidas disciplinarias.**

A las y los funcionarios que incurran en responsabilidad administrativa, se les aplicará, tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias agravantes o atenuantes conforme al mérito de los antecedentes, alguna de las siguientes medidas<sup>72</sup>, a saber:

- a) **Censura:** consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario o funcionaria, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.
- b) **Multa:** consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. La o el funcionario mantendrá su obligación de servir el cargo y se dejará constancia en su hoja de vida de la multa impuesta.
- c) **Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses:** privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.
- d) **Destitución:** decisión de la Alcaldesa o Alcalde de poner término a los servicios de un funcionario o funcionaria cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los casos señalados en la ley.<sup>73</sup>

## TÍTULO VI

### ACERCA DE LA REPARACIÓN

---

<sup>70</sup> Referido en el artículo 123 letra f) de la Ley N° 18.883.

<sup>71</sup> Conforme a lo establecido en el artículo 123° letra f), de la Ley N° 18.883.

<sup>72</sup> Estas, tienen su sustento normativo en el artículo 120 y siguientes de la Ley N° 18.883.

<sup>73</sup> Se hace referencia al artículo 123 de la Ley N° 18.883.

### **Artículo 32: implementación de las prácticas restaurativas.**

Una vez decretada por el Alcalde o Alcaldesa la medida disciplinaria y terminado el procedimiento, la Municipalidad de San Joaquín se obligará a realizar todas las medidas tendientes a reparar y prevenir los hechos que fueron denunciados por acoso sexual, discriminación arbitraria o acoso laboral que se puede generar en el ámbito del trabajo.

Ninguna de las medidas de reparación podrá implicar afectación directa a los recursos presupuestarios de la Municipalidad.

Dentro de estas medidas se ofrecerá la posibilidad de llegar a acuerdos para una mejor convivencia luego de finalizado el proceso de investigación. Para lograr este objetivo el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas deberá disponer de dispositivos provenientes de las prácticas restaurativas, tales como mediaciones, círculos o diálogos, entre otros.

Esta instancia de reparación será de carácter voluntaria y confidencial y podría conllevar a las siguientes acciones:

- a) Establecer acuerdos entre las partes con el fin de realizar un trabajo en un espacio de respeto y buena convivencia.
- b) Promover la asistencia voluntaria de las personas denunciadas a talleres de reflexión y educación relacionados con violencia de género en el espacio laboral.
- c) Cualquier otra medida que se considere idónea y oportuna para mejorar la convivencia luego de la situación experimentada.

### **Artículo 33: Acompañamiento terapéutico del organismo administrador del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**

En caso de que una funcionaria o un funcionario sea afectado por una situación de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, podrá recibir atención psicológica. Esta instancia voluntaria, será brindada por el organismo administrador de la Ley N° 16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y considera una intervención temprana en el proceso de denuncia, así como un acompañamiento terapéutico posterior a la finalización del procedimiento disciplinario.<sup>74</sup>

## **TÍTULO VI SOBRE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

### **Artículo 34: Del procedimiento ante situaciones de violencia en el trabajo.**

---

<sup>74</sup> Esta instancia, se encuentra contemplada en el artículo 133, inciso segundo de la Ley N° 18.883.

En el caso que alguna funcionaria o funcionario municipal sea afectado mediante cualquier acto de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, ya sea al interior de sus dependencias o mientras éstos se encontraren en el ejercicio de sus funciones o en razón, con motivo u ocasión de ellas. La persona afectada o su jefatura deberá poner en conocimiento del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas quien otorgará un formulario de denuncia y, posteriormente, junto al administrador municipal y la Dirección de la cual depende la persona afectada se deberán acordar las medidas conducentes a resguardar la integridad física y psíquica de la persona afectada. Posteriormente, se deberá acompañar a la funcionaria o funcionario a realizar la denuncia ante los organismos públicos receptores competentes.

En caso de que la afectación constituya un atentado a la vida o a la integridad corporal del funcionario o funcionaria con motivo del desempeño de sus funciones, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso que correspondan. Asimismo, la Municipalidad de San Joaquín deberá perseguir las responsabilidades civiles y penales que deriven de los hechos.<sup>75</sup>

## **TÍTULO VII DE LA REPARACIÓN**

### **Artículo 35: Del procedimiento de prácticas restaurativas.**

Las prácticas restaurativas son distintos modos de establecer diálogos entre las partes involucradas en algún conflicto, entre estas se encuentran las mediaciones, círculos, diálogos y reuniones restaurativas, entre otras que serán desarrolladas por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas. Para la realización de estas prácticas es central la participación voluntaria de las partes, la confidencialidad, el respeto y la neutralidad del equipo ejecutor.

Las y los funcionarios de la municipalidad que se encuentren involucrados en estas situaciones y que desearan participar en este procedimiento, deberán acercarse al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, la cual deberá brindar una primera acogida, orientando e informando sobre las posibilidades existentes.

Dicho procedimiento terminará con la firma de un acuerdo entre las personas involucradas, las jefaturas directas y la Administración Municipal. El documento deberá contener los compromisos contraídos por las partes y las condiciones institucionales para hacer seguimiento de éste.

## **TÍTULO VIII DE LA MODIFICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO**

### **Artículo único**

---

<sup>75</sup> De acuerdo al artículo 88, incisos primero y segundo de la Ley N° 18.883.

Periódicamente, tanto el protocolo como el manual de procedimientos serán sometidos a revisión y mejora continua, derivadas de una evaluación del uso y posibles añadiduras que se consideren necesarias.

**ANEXO N°1. "FORMULARIO DE DENUNCIA SOBRE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, MALTRATO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA".**

Estimado(a) funcionario(a):

Toda denuncia debe ser entregada al Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas o quien lo subrogue.

La denuncia será atendida de manera confidencial, iniciando el proceso y seguimiento según el Reglamento Interno. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización de la denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y oportuna.

[Complete con lápiz pasta azul y letra clara]

**1.- INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

\_\_\_\_\_ Acoso Laboral

\_\_\_\_\_ Acoso Sexual

\_\_\_\_\_ Discriminación arbitraria

\_\_\_\_\_ Violencia en el trabajo

\_\_\_\_\_ Otra conducta o acción denunciada.

Explique:

---

---

---

---

**2.- IDENTIFICACIÓN DE INVOLUCRADOS**

Identificación de quien REALIZA la denuncia.

Marque con una "X" la alternativa que corresponda y complete los datos solicitados:

\_\_\_\_\_ Afectado/a (Persona en quien recae la acción)

\_\_\_\_\_ Denunciante (Tercero/a que pone en conocimiento el hecho y NO es el/la AFECTADO/A)

**2.1 Datos personales del (la) DENUNCIANTE** (completar sólo en caso que NO sea el AFECTADO/A)

Nombre completo:

---

Cargo que desempeña:

---

Departamento, Unidad, Área de desempeño:

---

**2.2 Datos personales del AFECTADO(A):**

Nombre completo:

---

Sexo:

---

RUT:

---

Dirección Particular:

---

Teléfono de contacto:

---

Correo Electrónico:

---

**2.3 Datos del AFECTADO(A) respecto a la organización:**

Cargo que desempeña (Estamento):

---

Departamento, Unidad, Área de desempeño:

---

Nombre y cargo de la jefatura directa:

---

**2.4 Datos personales del DENUNCIADO (A):**

Nombre Completo:

---

Cargo que desempeña (Estamento):



---

Departamento, Unidad, Área de desempeño:

---

**3.- RESPECTO A LA DENUNCIA.** Marque con una "x" la alternativa que corresponda:

**3.1 Nivel jerárquico del DENUNCIADO(A) respecto al (la) AFECTADO(A)**

\_\_\_\_ Nivel Superior

\_\_\_\_ Igual Nivel Jerárquico

\_\_\_\_ Nivel Inferior

**3.2 ¿El (la) DENUNCIADO(A) corresponde a la jefatura superior inmediata del (la) AFECTADO (A)?**

\_\_\_\_ Si

\_\_\_\_ No

**3.3 ¿El (la) DENUNCIADO(A) trabaja directamente con el (la) AFECTADO (A)?**

\_\_\_\_ Si.

\_\_\_\_ No.

\_\_\_\_ Ocasionalmente.

**3.4 ¿ Con qué frecuencia ha ocurrido la situación denunciada?**

\_\_\_\_ Una sola vez.

\_\_\_\_ Varias veces.

**En caso de haber ocurrido varias veces y/o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el periodo de tiempo aproximado:**

---

**3.5 ¿El (la) AFECTADO(A) ha puesto esta situación en conocimiento de su superior inmediato?**

\_\_\_\_ Si.

\_\_\_\_ No.

**3.6 Si comunicó la situación a su superior, ¿Realizó alguna acción concreta al respecto?**

\_\_\_\_ Si. Explique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ No.

Explique: \_\_\_\_\_

#### **4.- NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.**

Describa -en orden cronológico- las conductas manifestadas por el (la) DENUNCIADO(A) que avalarían esta denuncia, indicando nombre(s) del DENUNCIADO(S/AS), lugares, fechas, horas y relato de los efectos de esta situación **(Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### **4.1 Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia. Marque con una “x” la alternativa que corresponda:**

- Ninguna evidencia específica
- Testigos
- Correos electrónicos
- Fotografías
- Video
- Otros documentos de respaldo

#### **4.2 Si respondió “Otros Documentos de respaldo”, por favor señale cuál(es)**

---

---

---

**4.3 Si existen, señale individualización de las personas que hubieran presenciado o que tuvieran información de lo denunciado – Testigos (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)**

---

---

---

**YO; \_\_\_\_\_**  
\_\_\_\_\_, me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y declaro conocer las consecuencias estipuladas en la Ley N°18.883 del Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales y en la legalidad vigente.

---

**FIRMA Y RUT**

Fecha \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_/