



DECRETO ALCALDICIO N°742/2022

Sagrada Familia, 22 de septiembre de 2022

VISTOS:

- 1.- Constitución Política de la República de Chile, en especial, Artículo 19, número 1°, que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- 2.- Ley N°18.575 Orgánica de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el principio de Probidad Administrativa, que consiste en “observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”.
- 3.- Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código del trabajo.
- 4.- Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- 5.- Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- 6.- Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo al acoso sexual (Artículo 82°, letra l) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 82°, letra m).
- 7.- Ley N°19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que establece el término de la relación laboral por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave a las obligaciones funcionarias, establecidos fehacientemente por medio de un sumario (Artículo 48°, letra b).
- 8.- Ley N°19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación, que establece el término de la relación laboral de los profesionales de la educación por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la Ley N°18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que corresponda (Artículo 72°, letra b).
- 9.- El Decreto Alcaldicio N°466/2021 del 28.06.21, mediante el cual se establece la asunción del Alcalde Titular de la Comuna de Sagrada Familia, don MARTIN ARRIAGADA URRUTIA, a contar del día 28.06.2021, en adelante y hasta el día 06 de diciembre de 2024.
- 10.- El Decreto Exento N°570/2022, mediante el cual se aprueba reglamento de subrogancias del Sr. Alcalde y Directores de la Municipalidad de Sagrada Familia, he acordado y;

CONSIDERANDO:

- 1.- Decreto Alcaldicio N°702/2020, de fecha 28 de septiembre de 2020, mediante el cual se aprueba “Protocolo de Conductas que Constituyen Acoso Laboral y/o Sexual de la

Municipalidad de Sagrada Familia” y su anexo denominado “Formulario de Denuncia de Acoso Laboral o Sexual de la Municipalidad de Sagrada Familia”.

2.- Decreto Exento N°4077/2021, de fecha 31 de agosto de 2021, que aprueba Reglamento de Ética y Probidad en la Función Pública de la Municipalidad de Sagrada Familia.

3.- Decreto Exento N°1807/2022, de fecha 19 de abril de 2022, que aprueba la conformación del Comité de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual para la elaboración e implementación de un Protocolo de Denuncia e Investigación de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de carácter transversal entre la I. Municipalidad de Sagrada Familia, el Departamento de Educación y el Departamento de Salud.

4.- Actas de reunión del Comité de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de fecha 28 de marzo y 07 de abril de 2022, mediante las cuales se deja constancia de los acuerdos convenidos entre los integrantes del comité.

5.- Oficio N°255/2022, de fecha 22 de agosto de 2022, que remite “Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual” para su revisión y posterior aprobación.

DECRETO:

1.- APRUÉBASE; “Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual” y sus anexos, denominados: “Formulario de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual” y “Comprobante Recepción de Documento”, que forman parte integrante del presente acto administrativo y que se adjuntan.

2.- DERÓGUESE; en todas sus partes, el Decreto Alcaldicio N°702/2020, de fecha 28 de septiembre de 2020; que contiene: “Protocolo de conductas que constituyen acoso laboral y/o sexual de la Municipalidad de Sagrada Familia” y su anexo denominado: “Formulario de Denuncia de Acoso Laboral o Sexual de la Municipalidad de Sagrada Familia”.

Anótese, regístrese, notifíquese, publíquese y hecho lo anterior, archívese.



PATRICIO SALINAS CORNEJO
SECRETARIO MUNICIPAL (S)

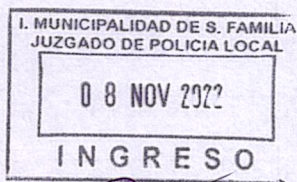


MARTIN ARRIAGADA URRUTIA
ALCALDE

DISTRIBUCIÓN:

- Alcaldía *8/11/22*
- Administración Municipal *08/11/22*
- Secretaría Municipal *Ruiz*
- Control Interno *08/11/2022*
- Dirección de Administración y Finanzas *08/11/2022*
- SECPLAC *08/11/2022*
- DIDECO *08/11/22*
- DOM *08/11/2022*
- Dirección de Tránsito y Transporte Público *08/11/2022*
- Seguridad Pública *08/11/2022*
- Juzgado de Policía Local *08/11/2022*
- Delegación Municipal *08/11/2022*
- DAEM *08/11/2022*
- DESAM *08/11/2022*
- Archivo PJP
- Oficina de Partes y Archivos

MAAU/ PSC/ MASU/ czg





REPÚBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE CURICÓ
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

**PROTOCOLO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
DEPARTAMENTO DE SALUD MUNICIPAL

Sagrada Familia, 2022



ÍNDICE

Presentación	3
Principios Orientadores	4
Marco Normativo	5
Marco Conceptual	6
Violencia Laboral.....	6
Maltrato Laboral	7
Acoso Laboral	8
Acoso Sexual.....	10
Actores y Conceptos Claves	12
De la Denuncia	12
Formalización de la Denuncia	12
Canalización de la Denuncia	13
Investigación de la Denuncia.....	14
Resultados de la Investigación y Sanciones	14
Flujograma Procedimiento de Denuncia MALS.....	16
Anexos	17
Anexo 1: Formulario de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.....	17
Anexo 2: Comprobante Recepción de Documento	22



PRESENTACIÓN

Basados en el compromiso de potenciar ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia, el Departamento de Administración de Educación Municipal y el Departamento de Salud Municipal, presentan el Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.

Dando cumplimiento a la obligación de denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente, aquellos que contravienen el principio de Probidad Administrativa, el protocolo permite identificar conductas que atentan a la dignidad de las personas; y entregar orientaciones técnicas y especificaciones propias del procedimiento de denuncia, investigación y sanción.

El Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual se aplicará a todas las personas que trabajan en y para la I. Municipalidad de Sagrada Familia, el Departamento de Administración de Educación Municipal y el Departamento de Salud, independiente de su calidad jurídica y unidad de desempeño.

Finalmente, el presente protocolo reemplaza al anterior, entendiéndose para todos los efectos, como el procedimiento oficial para abordar los casos de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual u otras conductas atentatorias a la dignidad.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

Confidencialidad

Como base fundamental, el procedimiento de denuncia e investigación incorpora el deber de prudencia y discriminación, especialmente en quién asume la responsabilidad de instruirlo tanto en su relación con los involucrados, su actuar en general y a la información que tome conocimiento, a fin de asegurar la privacidad y reserva del proceso.

Igualdad de Género

Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de hombres y mujeres, preservados a través de mecanismos equitativos, que consideran un trato equivalente en materias de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Imparcialidad

Se debe garantizar que el procedimiento se caracterice por juicios imparciales, objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes. Impidiendo todo tipo de discriminación por género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de naturaleza similar.

Probidad Administrativa

Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Rapidez

El procedimiento de denuncia e investigación debe instruirse con celeridad, resguardando el derecho a la defensa y al debido proceso, evitando trámites o diligencias innecesarias que disminuyan la apreciación del grado de culpabilidad o que menoscaben los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

Responsabilidad

Cada persona que realice una denuncia deberá fundarla con total seriedad, teniendo en cuenta todos los aspectos que esta involucra. Justamente, si se constatare su falsedad o el ánimo

deliberado de perjudicar a otra persona, el denunciante podrá ser objeto de sanciones o medidas disciplinarias.

MARCO NORMATIVO

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”*.

Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.595, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

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

Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo al acoso sexual (Artículo 82°, letra l) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 82°, letra m).

Ley N°19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, que establece el término de la relación laboral de los profesionales de la educación por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la Ley N°18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que corresponda (Artículo 72°, letra b).

Ley N°19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que establece el término de la relación laboral por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave a las obligaciones funcionarias, establecidos fehacientemente por medio de un sumario (Artículo 48°, letra b).

Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y también el Código del Trabajo.

Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Decreto Exento N°1279/2018, de fecha 21 de marzo de 2018, que aprueba la Política de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Sagrada Familia.

Decreto Alcaldicio N°702/2020, de fecha 28 de septiembre de 2020, mediante el cual se aprueba Protocolo de Conductas que Constituyen Acoso Laboral y/o Sexual de la Municipalidad de Sagrada Familia y su anexo denominado Formulario de Denuncia de Acoso Laboral o Sexual de la Municipalidad de Sagrada Familia.

Decreto Exento N°4077/2021, de fecha 31 de agosto del 2021, que aprueba Reglamento de Ética y Probidad en la Función Pública de la Municipalidad de Sagrada Familia.

Decreto Exento N°1807/2022, de fecha 19 de abril del 2022, que aprueba la conformación del Comité de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual para la elaboración e implementación de un Protocolo de Denuncia e Investigación de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de carácter transversal entre la I. Municipalidad de Sagrada Familia, el Departamento de Educación y el Departamento de Salud.

MARCO CONCEPTUAL

Violencia Laboral

Especificada como un fenómeno multicausal, la **violencia laboral** o **violencia en el puesto de trabajo** comprende *“cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo”* (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

La violencia en el puesto de trabajo constituye una gran fuente de discriminación y estigmatización, debido a que afecta tanto a la víctima como al victimario: si no se comprueba el hecho, siempre quedará sospecha de que el acusado como victimario efectivamente ejercía violencia pero no pudo ser comprobada; y para la posible víctima, al no ser comprobados los

hechos, podría surgir la idea o prejuicio de que era una persona sensible o conflictiva, o que deliberadamente formuló una denuncia irresponsable e infundada.

Para que un acontecimiento sea calificado como violencia laboral, deberá existir asimetría de poder (lo que no es sinónimo de jerarquía, sino al poder mayor que profesa una persona contra otro u otros). Esta asimetría puede ocurrir en los siguientes sentidos:

- a. **Vertical descendente:** Presión efectuada por un superior sobre uno o más subordinados.
- b. **Vertical ascendente:** Presión ejercida por un grupo de funcionarios o servidores públicos sobre un superior jerárquico.
- c. **Horizontal:** Presión realizada por un grupo de funcionarios o servidores públicos sobre uno de sus compañeros.

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas no solo repercuten en la víctima y victimario, sino también en los equipos de trabajo y la organización en su conjunto.

Maltrato Laboral

Contemplado como una expresión de violencia en el puesto de trabajo, el **maltrato laboral** se define como *“cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”* (Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales, 2006).

Si bien, no existe una normativa que tipifique y sancione el maltrato laboral, este representa un atentado a la dignidad de la persona al ser ejercido por la jefatura, un par o un conjunto de compañeros/as de trabajo, mediante acciones discriminatorias u otras que vulneren los derechos fundamentales.

Para que una situación sea considerada maltrato laboral, deberá reunir las siguientes características:

- a. **Conducta generalizada:** Atribuible a la falta de habilidades sociales o habilidades interpersonales, la conducta violenta es igual para todos. No existen distinciones frente a la víctima.
- b. **Acción evidente:** Las conductas de maltrato están naturalizadas en la persona, de manera que pareciera que el/la agresor/a no quiere ocultar su accionar, sin importar la presencia de testigos, el contexto o el lugar.
- c. **No tiene un objetivo específico:** A diferencia del acoso laboral, el maltrato no persigue un objetivo en común, por lo que no se relaciona con desgastar a la víctima, y que en último caso abandone el puesto de trabajo.
- d. **Agresión esporádica:** Al no existir una víctima u objetivo en común, las conductas abusivas pueden adjudicarse al estado de ánimo del/la agresor/a.
- e. **Afecta la dignidad de la persona:** Constituye una acción grave que denigra a la persona y que debe ser tratada con la misma complejidad e importancia que otras conductas violentas.

Acoso Laboral

Tipificado como un acto contrario a la dignidad de las personas, el **acoso laboral** corresponde a *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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”* (Artículo 1º, Ley N°20.607).

Concretamente, el hostigamiento sistemático tiene la intención de humillar y marginar a un/a determinado/a trabajador/a, provocando daños a la salud e incluso la renuncia al puesto de trabajo, a través de distintos comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos.

Se conciben como conductas constitutivas de acoso laboral a:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.

- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.

- Animar a otros/as compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Para que un acontecimiento sea calificado como acoso laboral, deberá reunir las siguientes características:

- a. Conducta selectiva:** Se focaliza en una o varias personas.
- b. Acción silenciosa:** Pasa desapercibido.
- c. Busca desgastar a la/s víctima/s:** Provoca el deterioro de la salud y/o la expulsión o abandono del puesto de trabajo.
- d. Hostigamiento reiterado:** Sistemático y persistente.
- e. Afecta la dignidad de la persona:** Atenta contra la integridad psicológica o física de la persona.

No configuran supuestos de acoso laboral, los conflictos incipientes o conductas ocasionales, menos aún el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación de la jefatura, las críticas aisladas, la prestación de servicios en condiciones precarias o la mala gestión del personal.

Acoso Sexual

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el **acoso sexual**, entendiéndose por tal *“que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”* (Artículo 1º, Ley N°20.005).

Se conciben como conductas constitutivas de acoso sexual:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Contacto físico innecesario, ofensivo y no deseado por la persona que lo sufre. Equivale a tocamientos, abrazos, pellizcos o roces en el cuerpo, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Lenguaje con connotación sexual, que asigna a la víctima un papel de objeto sexual en vez de colegas de trabajo, basado en insinuaciones molestas, proposiciones o presiones para la actividad sexual, insistencia para una actividad fuera del lugar del trabajo, después de que se dejara en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Conductas que pueden hacer sentir incómoda o amenazada a la persona que lo sufre, tal como la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** Conducta sexual físicamente abusiva, que denigra e intimida a la víctima. No es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino por el contrario, una manifestación del uso de poder de una persona sobre otra. Por ejemplo, correos electrónicos con proposiciones de carácter sexual, insultos relacionados con el sexo, y comentarios de este carácter sobre el aspecto o vestimenta de la persona.

Para que una situación sea considerada acoso sexual, deberá cumplir los siguientes criterios:

- a. **Realizada por una persona:** Puede ocurrir de un hombre a una mujer, en la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
- b. **Sin consentimiento:** Para configurar acoso sexual, el requerimiento no debe ser consentido por la víctima.
- c. **Por cualquier medio:** El acoso sexual no se limita solo a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción que represente un requerimiento de carácter sexual indebido del acosador sobre la víctima.
- d. **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:** El rechazo o la sumisión a las conductas de acoso por parte de la víctima, son empleadas explícita o implícitamente en las decisiones relativas al empleo, como lo son el acceso a la

formación profesional, la continuidad en el puesto de trabajo, la promoción, los salarios y otras similares.

ACTORES Y CONCEPTOS CLAVES

- **Denuncia:** Escrito formal dirigido a la autoridad máxima del municipio, que expone la acción u omisión de un hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral, acoso sexual u otra conducta atentatoria a la dignidad de la persona.
- **Denunciante:** Persona, sea el afectado/a o un tercero, que pone en conocimiento los hechos de violencia laboral.
- **Denunciado/a:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
- **Víctima:** Persona en quien recae el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral, acoso sexual u otra conducta atentatoria a la dignidad.
- **Receptor de denuncia:** Unidad de Personal encargada de recibir y canalizar la denuncia a la autoridad máxima del municipio en los plazos establecidos.

DE LA DENUNCIA

Formalización de la Denuncia

La denuncia deberá dirigirse a la máxima autoridad del municipio, formulada por escrito y firmada por el denunciante. Esta será presentada en sobre cerrado — que en su exterior advierta la confidencialidad de su contenido — a la Unidad de Personal de la I. Municipalidad de Sagrada Familia, del Departamento de Administración de Educación Municipal o del Departamento de Salud Municipal, según corresponda, o bien, en formato digital, a través de la casilla derechosfuncionarios@sagradafamilia.cl, indicando en el asunto Denuncia MALS y el nombre de la Unidad de Personal.

El denunciante, podrá solicitar que sean secretos, respecto a terceros, su identidad o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con motivo de la denuncia.

Formulada la petición, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de dicha información. En consecuencia, la infracción a esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas correspondientes.

Para que la denuncia sea efectiva, deberá ser debidamente fundada y cumplir con los siguientes requisitos (Artículo 88B, Ley N°18.883):

- a. Identificación y domicilio del denunciante.
- b. La narración circunstanciada de los hechos.
- c. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que lo hubieren presenciado o que tuvieran noticias de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d. Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente, se entenderán por no presentadas.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las denuncias por vulneración a los derechos fundamentales podrán ser ingresadas directamente en la Inspección del Trabajo por el/la afectado/a, contemplando los mismos plazos descritos en este protocolo.

Canalización de la Denuncia

Será responsabilidad de la Unidad de Personal, acoger y orientar a las personas acerca del procedimiento de denuncia, las formalidades, los plazos y el marco normativo que regula el maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

Con el propósito de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta, el receptor de denuncia, deberá registrar la recepción de la misma, entregar una copia del registro al denunciante y, enviar con celeridad y confidencialidad la denuncia a la máxima autoridad del municipio.

No será función de la Unidad de Personal tomar conocimiento del contenido de las denuncias, decidir si debe o no presentarse una denuncia, realizar investigaciones para verificar su veracidad o pronunciarse al respecto.

Desde la entrega del “Comprobante de Recepción de Documento” al denunciante, la Unidad de Personal tendrá 3 días hábiles para remitir la denuncia al Sr. Alcalde, quien dispondrá de 3 días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. Si habiendo transcurrido el término establecido anteriormente, y la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

Investigación de la Denuncia

Conforme a sus facultades, el Sr. Alcalde podrá desestimar la denuncia o instruir la realización de un proceso administrativo disciplinario — Investigación Sumaria o Sumario Administrativo —, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

La apertura del proceso disciplinario, requerirá de la designación de un Fiscal por parte del Sr. Alcalde, quien asesorado jurídicamente deberá practicar el procedimiento con celeridad, resguardando el derecho a la defensa y al debido proceso.

Durante la Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, se establecerán según la gravedad de los hechos, medidas precautorias que no impliquen menos cabo o pérdida de derechos para los involucrados.

Las medidas precautorias serán informadas a la Unidad de Personal, quien con el apoyo de la Jefatura de la víctima, determinarán las medidas de acompañamiento o derivación a un profesional en salud mental para evaluación y tratamiento de daños, durante la investigación y cierre del proceso.

Resultados de la Investigación y Sanciones

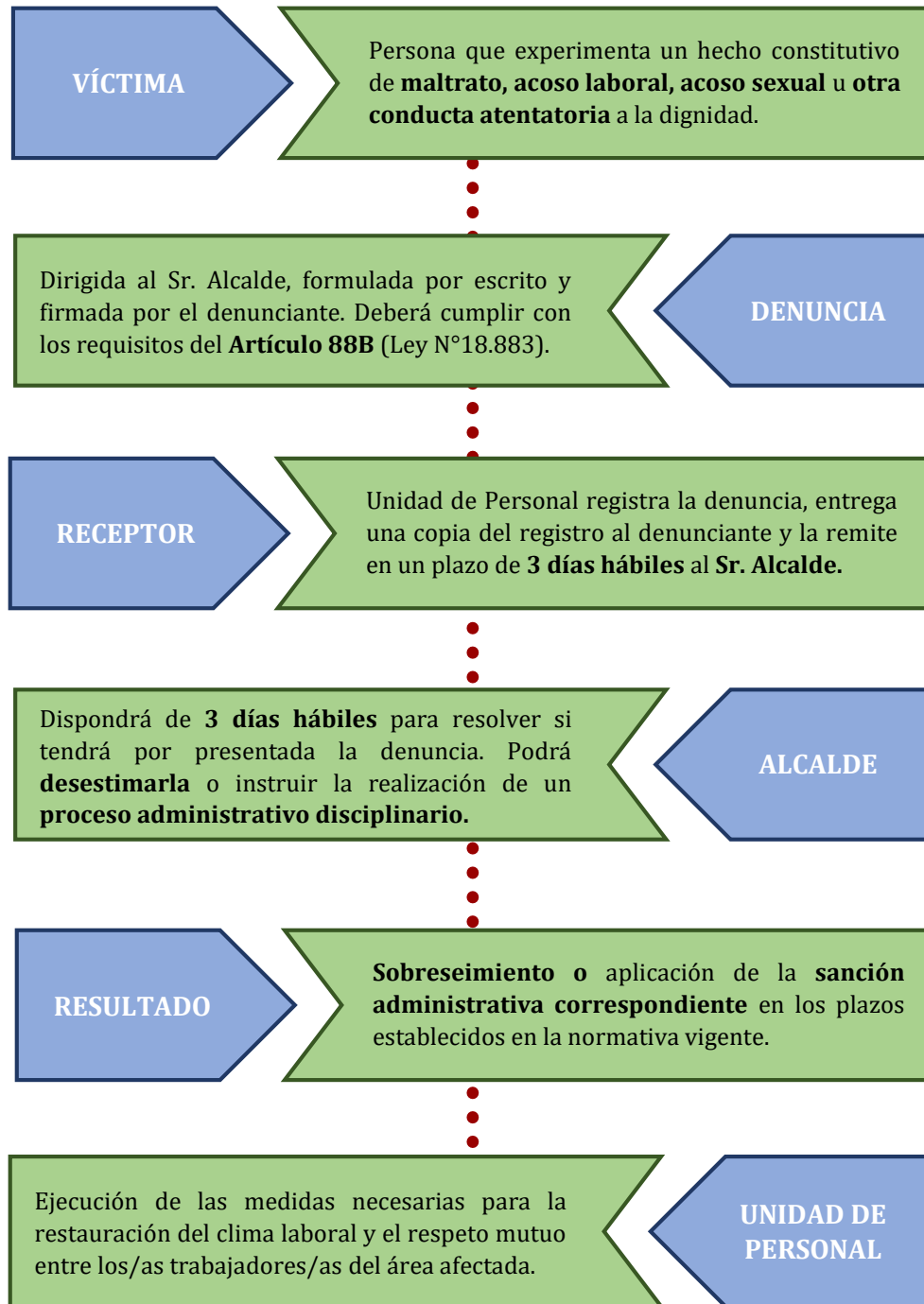
Una vez, el Sr. Alcalde hubiere recibido los resultados de la Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, el procedimiento finalizará con el sobreseimiento o con la aplicación de la sanción administrativa correspondiente en los plazos establecidos según la normativa vigente que regula el actuar de la I. Municipalidad de Sagrada Familia, del Departamento de Administración de Educación Municipal y del Departamento de Salud Municipal.



Si se constatare la falsedad de los hechos denunciados o el ánimo deliberado de perjudicar a otra persona, el denunciante será objeto de las sanciones o medidas disciplinarias que el Sr. Alcalde estime convenientes al caso y esté autorizado a aplicar dentro de sus atribuciones.

Sin perjuicio del procedimiento administrativo disciplinario, la Unidad de Personal en conjunto con la Jefatura correspondiente, deberán ejercer las medidas las medidas necesarias para restaurar el buen clima laboral y el respeto mutuo entre los/as trabajadores/as del área afectada.

FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL





ANEXO 1

FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Municipalidad _____ Dpto. de Educación _____ Dpto. de Salud _____

1. TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

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. IDENTIFICACIÓN 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 : _____
R.U.T : _____
Teléfono de contacto : _____



Correo electrónico : -----
Cargo que desempeña : -----
Departamento, Unidad, Área de desempeño : -----

Datos personales de la VÍCTIMA:

Nombre completo : -----
R.U.T : -----
Dirección particular : -----
Región/ Comuna : -----
Teléfono de contacto : -----
Correo electrónico : -----
Cargo que desempeña : -----
Departamento, Unidad, Área de desempeño : -----

¿Requiere que su identidad sea confidencial? (La confidencialidad queda sujeta a las exigencias del debido proceso).

Sí -----

No -----

Datos personales del DENUNCIADO/A - VÍCTIMARIO/A:

Nombre completo : -----
Cargo que desempeña : -----
Departamento, Unidad, Área de desempeño : -----

3. RESPECTO A LA DENUNCIA

Nivel jerárquico del/la DENUNCIADO/A - VÍCTIMARIO/A respecto a la Víctima

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:



Nivel Superior _____ Igual Nivel Jerárquico _____ Nivel Inferior _____

¿El/la DENUNCIADO/A - VÍCTIMARIO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Sí _____

No _____

¿El/la DENUNCIADO/A - VÍCTIMARIO/A trabaja directamente con la Víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Sí _____

No _____

Ocasionalmente _____

¿El/la DENUNCIANTE - VÍCTIMA ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Sí _____

No _____

Respuesta: _____ Motivo: _____

4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la presunto/a victimario/a que avalarían la denuncia. Señale nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).



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

Días _____ Semanas _____ Meses _____ Años _____

Señale individualización de quién o quiénes hubieran cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. Señale nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

Describa las molestias y/o consecuencias que ha experimentado a partir de las conductas ejercidas por el/la presunto/a victimario/a (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

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



Si respondió “Testigos”, favor indique nombre(s) y cargo(s):

Si respondió “Otros documentos de respaldo”, favor señale cuál/es:

Observaciones (Indique aquí cualquier solicitud relacionada con la presente denuncia):

Nombre y Firma del/la Denunciante

Fecha ____ / ____ / ____



REPÚBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE CURICÓ
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

ANEXO N 2

Comprobante Recepción de Documento

Copia de la Persona que **ENTREGA** el Documento

Nombre y Firma Funcionario/a

Fecha ____ / ____ / ____

(Fecha de entrega del documento)

Nombre y Firma Receptor/a



REPÚBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE CURICÓ
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAGRADA FAMILIA
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Comprobante Recepción de Documento

Copia de la Persona que **RECIBE** el Documento

Nombre y Firma del/la Funcionario/a

Fecha ____ / ____ / ____

(Fecha de entrega del documento)

Nombre y Firma Receptor/a