CERRILLOS
Municipio Ciudadano
I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
SECRETARÍA MUNICIPAL

000872

DECRETO EXENTO N°202/ /2022

Cerrillos, 19 JUL 2022

V I S T O S:

La Trigésima Quinta Sesión Ordinaria del Concejo Municipal, realizada con fecha 16 de junio del 2022; el Certificado N°060/2022 de la Secretaria Municipal; el Ordinario N°1000/369/2022 de Dirección Jurídica; el Memorándum N°500/653/2022 de la Dirección de Desarrollo Comunitario; y las facultades que me confiere la Ley N°18.695, Orgánica Constitucionalde Municipalidades.

C O N S I D E R A N D O:

El Acuerdo adoptado por el Concejo Municipal en su Trigésima Quinta Sesión Ordinaria de fecha 16 de junio de 2022.

D E C R E T O:

1. Apruébase el siguiente **"PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN DE LA I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS AÑO 2022"**.

I. DISPOSICIONES PRELIMINARES.

El presente protocolo tiene como fin abordar las denuncias de acoso laboral, sexual y discriminación generando los lineamientos para la actuación institucional en esta materia. Será aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con la I. Municipalidad de Cerrillos: planta, contrata, contratados a honorarios o código del trabajo; a su vez a personas en formación dependientes de la I. Municipalidad de Cerrillos tales como practicantes y/o pasantes, podrá ser utilizado cada vez que una persona funcionaria o trabajadora se encuentre en la necesidad de que se acoja una denuncia, investigue y se adopten resoluciones o medidas para sancionar o subsanar una figura de acoso laboral, sexual o discriminación.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

Para prevenir situaciones y acciones que menoscaben la dignidad de las personas se deberá establecer entre otras acciones un procedimiento que formalice la instancia en que la Municipalidad declara lo que se debe hacer cuando se enfrentan situaciones del tipo mencionado, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y trato digno al interior de los servicios públicos. En todas las instancias del proceso de denuncia, investigación y resoluciones o medidas adoptadas, se deberá velar por los principios de:

A) Confidencialidad: el proceso de denuncia e investigación sobre la conducta que ha vulnerado la dignidad de las personas tiene como base fundamental el deber de prudencia y discreción de todos los involucrados: la persona denunciante, la persona denunciada, las personas involucradas en la investigación y adopción de medidas sancionatorias, y toda persona que esté en conocimiento del caso. Para esto, se preferirán las denuncias entregadas en un sobre cerrado.

B) No revictimización: siempre se debe priorizar el trato digno y propio de una persona sujeta de derechos. Esto implica no cuestionar la credibilidad de la víctima ni emitir opiniones y/o preguntas basadas en juicios o sesgos de género, evitando actos de incomprensión o de reproche. Esto se refiere además a evitar su sobreexposición, la extensión innecesaria de los plazos del procedimiento o la citación o solicitud de declarar en más de una oportunidad a menos que sea estrictamente necesario. Para esto, se preferirán las denuncias por escrito y la comunicación de la persona denunciante con solo una persona del proceso de investigación.

C) Rapidez, celeridad y prioridad: la naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje de forma prioritaria con la mayor celeridad evitando la burocratización de los procesos, los cuales estarán sujetos a los plazos establecidos en este protocolo. La lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

D) Responsabilidad, idoneidad, ética profesional y probidad administrativa: la persona que acoja la denuncia debe velar por el interés superior de la víctima y respetar en todo momento las decisiones que ella asuma en todo momento. Así mismo, cada persona que realice la denuncia debe tener presente todos los aspectos que esta involucra, por lo que debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, teniendo en cuenta que una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, será objeto de medidas disciplinarias. Para esto, la persona que reciba la denuncia se encargará de que en la primera acogida se aclare todo tipo de incomprensión conceptual respecto de lo que es una conducta de acoso sexual, laboral o discriminación, y se dialogará y resolverá con la persona denunciante para que la situación planteada pueda ser subsanada mediante los mecanismos que establece este protocolo, mediante la judicialización del caso u otro.

E) Imparcialidad: se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice con juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, ya sea de género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, creencias, origen, nacionalidad, ascendencia indígena o afrodescendiente, situación de discapacidad u otras.

III. MARCO NORMATIVO.

El marco normativo que rige y fundamenta el siguiente protocolo, considera al menos los siguientes cuerpos legales:

- Política de Recursos Humanos, Decreto exento N°202/001464/2021.-
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, artículo 40. Decreto Exento N°202/1432/2005.
- Los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, así como los emanados de los principios generales del derecho, reconocidos por la comunidad internacional.

- 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".
- 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.
- 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.
- Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación y que tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.
- Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales que establece en el artículo 82, que el funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

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

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

(Ley 20609 Art.16 D.O 24.07.2012 y Ley 20607 Art. 3 a), b) y c) D.O. 08.08.2012).

IV. CONCEPTUALIZACIÓN.

Resulta fundamental definir claramente las conductas que se abordan en el presente protocolo. Para esto, se utilizará el marco conceptual de la política de Recursos Humanos de la I. Municipalidad de Cerrillos con algunas modificaciones complementarias, y las definiciones propuestas por las leyes en las que se enmarca el presente. Las conductas a detectar y sancionar, mediante el presente protocolo son:

- **Acoso laboral:** Se considera acoso laboral "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo" (Ley N°20.607, "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral").

Se sancionará todo tipo de acoso laboral pues las consecuencias de esta práctica provocan un daño a la persona trabajadora, al ambiente donde se desarrolla y a toda la organización; ya que, a nivel individual, impacta en la salud y autoestima de la persona; y a nivel organizacional afecta en la productividad. El acoso laboral se puede caracterizar como de tipo físico o psicológico, y a su vez puede ser vertical u horizontal.

Algunas de las manifestaciones del acoso laboral pueden ser:

- 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 este tiempo.

- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.

- Quitar área 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 a la persona trabajadora.

- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas en su contra, con vistas a estigmatizarle ante otros pares o jefaturas.

- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándole) 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 error en su desempeño laboral y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

- Exigir o enviar trabajos a correos personales fuera de las horas laborales, con licencias médicas o feriados.

- Difamar a la víctima extendiendo por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación, su imagen o su profesionalidad.

- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o situaciones.

- 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 parodiando.

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

- Solicitar la sobre justificación de algún permiso administrativo cuyas condiciones se encuentran amparadas por ley, pidiendo documentación irrelevante

o emitiendo cuestionamientos o solicitudes no integrados en los conductos regulares de solicitud de estos permisos.

Algunas consecuencias del acoso pueden ser:

- La víctima de acoso va perdiendo gradualmente la fe y la confianza en sí misma, a consecuencia de lo cual se ven afectados diferentes aspectos de su vida. Entra en un tipo de estrés creciente que va minándola físicamente y que termina haciéndose crónico e inespecífico, dando lugar a multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas, que suelen conducir a la baja laboral, incapacidad temporal o incluso incapacitación permanente.

- La calidad del trabajo y la eficacia de la persona afectada se ven alteradas a la baja, proporcionando de este modo nuevos argumentos a la persona agresora para seguir justificando su agresión a la víctima e incrementando perversamente la percepción pública de que se trata de un castigo merecido por parte de esta.

- La persona trabajadora afectada sufre alteraciones emocionales y de personalidad que repercuten en sus esfuerzos de relaciones sociales y familiares, generando problemas de relaciones sociales y de pareja. La proyección de la frustración e indefensión en el núcleo familiar y cercano.

- **Acoso sexual:** Se produce acoso sexual cuando una persona (cualquiera sea su identidad de género) realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona requerida (cualquiera sea su identidad de género) y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual es un problema que afecta la dignidad de las personas funcionarias municipales, perjudicando el clima laboral de la organización. En relación al acoso sexual, el artículo 82, de la ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, dispone que el funcionario municipal estará afecto a la prohibición de "realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios" , considerando como "una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2, inciso segundo del código del trabajo, y la discriminación arbitraria según la define el artículo 2 de la ley que establece medidas contra la discriminación.

De acuerdo con lo planteado, "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona", siendo contrario a ello, entre otras conductas, el acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- Contacto físico no deseado con una clara intención.

- Conducta verbal de naturaleza sexual, como lo son las insinuaciones, preposiciones y comentarios vejatorios.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual, como por ejemplo: miradas lascivas reiteradas, exhibición de fotografías, material gráfico textos de connotación sexual, silbidos, entre otros.

- Comportamientos o comentarios invasivos respecto de la vida íntima de la persona basados en su identidad de género, orientación sexual o expresión de género que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo, por ejemplo: comentarios respecto a la intimidad o vida sexual, el cuerpo, la vestimenta o apariencia de la persona.

Cualquier conducta no descrita en los puntos anteriormente mencionados, no será considerada como acoso laboral ni sexual a excepción de que la comisión encargada de evaluar estos casos, decidiera lo contrario.

- **Discriminación:** En relación con la garantía constitucional de la libertad de trabajo y su protección, el inciso 3 del N°16 del artículo 19 de la Constitución Política establece: "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

La ley N°20.609 sobre medidas contra la discriminación, en el inciso 1 de su artículo 2 expresa: "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 por la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile.

Conductas constitutivas de discriminación

- Discriminación por ascendencia indígena, afrodescendencia o pertenencia a una comunidad racializada.
- Discriminación por género (menoscabo hacia conductas o realidades relacionadas con la identidad de género femenina, masculina o no binaria).
- Discriminación por nacionalidad.
- Discriminación por opinión política.
- Discriminación por estado civil.
- Discriminación por sindicación o participar en organizaciones gremiales.
- Discriminación por religión o creencia
- Discriminación por orientación sexual
- Discriminación por apariencia personal o expresión de género
- Discriminación por clase, origen social u antecedentes económicos
- Discriminación por enfermedad o situación de discapacidad

- **Direccionalidad:** Las circunstancias y los factores agravantes que acompañan las situaciones de acoso laboral, sexual y discriminación son variados. Uno de estos, es la direccionalidad en la que sucede la agresión. Para esto es necesario definir tres tipos de direccionalidad de las agresiones:

- **Vertical descendente**: desde la jefatura hacia una persona subordinada. Esta es la dirección más común, y si bien podría darse el caso de que la persona agresora tenga más de una víctima, suele tratarse solo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura en complicidad con el silencio de sus pares. Este tipo de direccionalidad se considera un agravante en las situaciones de acoso o discriminación por ser una forma de abuso de poder.

- **Vertical ascendente**: desde las personas subordinadas hacia la jefatura. En este caso, ya que existe una normalización de las agresiones sean perpetuadas desde una posición de poder, suelen ser grupos de personas subordinadas confabuladas para hostigar a la jefatura y alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

- **Horizontal**: el menos frecuente de los acosos, no porque los perfiles de víctima y victimario no operen en este plano, sino porque al no haber asimetría de poder, el hostigamiento puede ser reconocido y detenido a tiempo.

- **Actores y elementos claves**

- **Denuncia:** relato detallado verbal y/o escrito de los hechos que constituyen el acoso laboral y/o sexual. Este relato, debe estar en formato escrito, ya sea redactado por el denunciante o por el miembro de la comisión involucrada, del superior jerárquico, de la persona Dirigente/a gremial o del Encargado/a de Personal que acoge el mismo, debidamente firmado por quien denuncia.

- **Denunciante**: persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso.

- **Denunciado**: persona que ha sido señalada por la persona denunciante como responsable de los hechos relatados.

- **Víctima**: persona respecto de la cual se ejercen las acciones constitutivas de acoso o discriminación, pudiendo ser o no la persona denunciante.

- **Comisión contra el Acoso y la Discriminación**: grupo que debe conformarse encargado de asesorar, revisar y plantear posibles acciones y medidas complementarias que contribuyan a una solución integral del caso planteado. Esta comisión deberá estar conformada por un asesor jurídico, una persona funcionaria con calidad contractual de honorarios, tres personas dirigentes gremiales, siendo una de ellas del gremio de la educación, tal como el Colegio de Profesores, jardines VTF, asistentes de la educación u otro similar. El quórum mínimo de sesión será de 3 personas de la comisión, siempre y cuando estén distribuidas equitativamente asegurando la representación jurídica, gremial y de una persona funcionaria no perteneciente a una asociación gremial. La conformación de esta comisión debe contar con la paridad como medida obligatoria que busque corregir las desigualdades estructurales en la participación de las mujeres y disidencias (con piso y sin margen), y como un mecanismo que no reproduzca lógicas de exclusión en base al género.

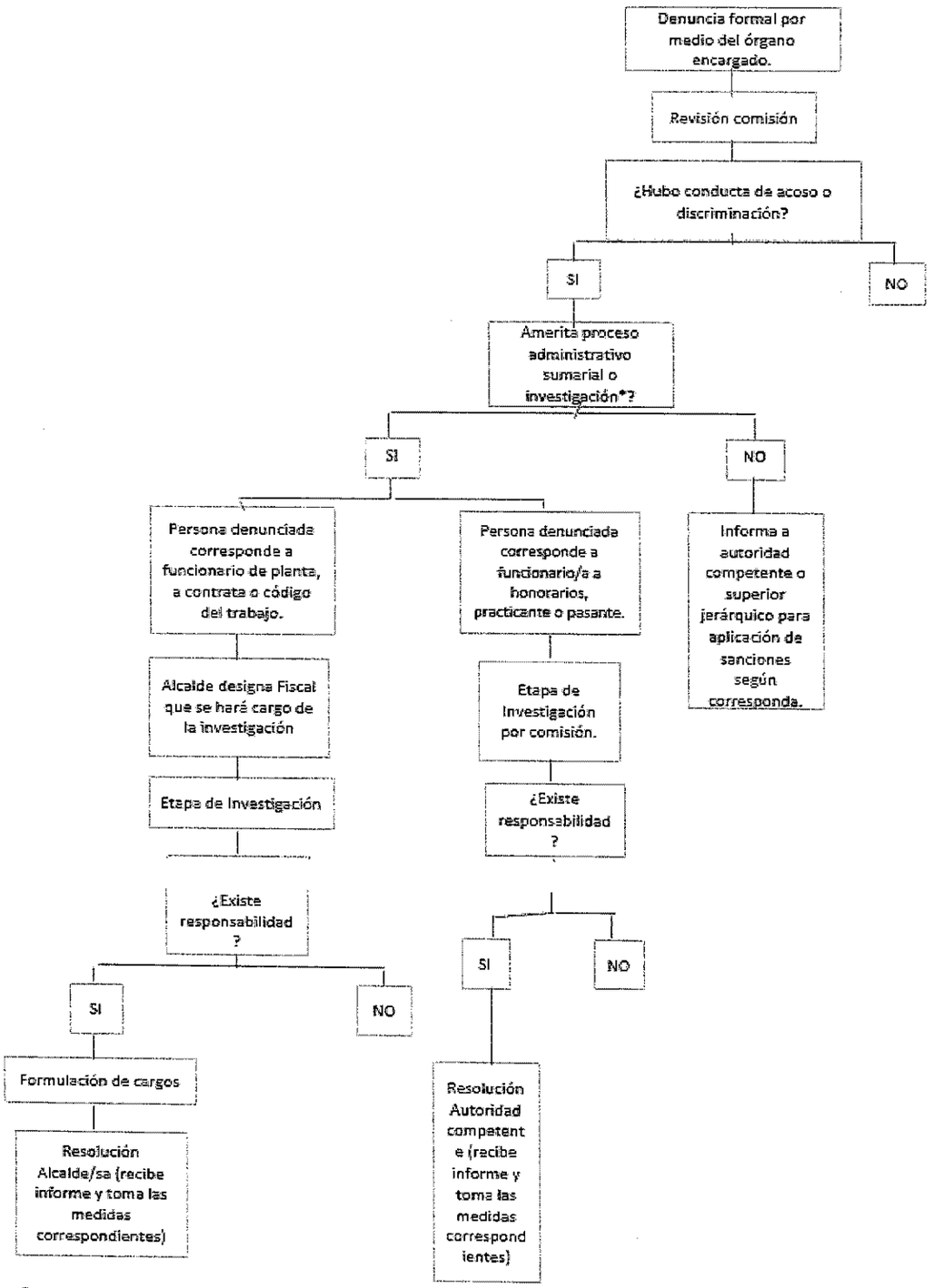
Además, esta comisión se encargará de proponer campañas de prevención del acoso laboral, sexual y de la discriminación que se efectuarán anualmente en la municipalidad; y de realizar el catastro, seguimiento y registro de las investigaciones y sumarios por casos de acoso y/o discriminación y sus resultados, pudiendo solicitar para esto, informes breves de los investigadores a cargo, sobre el estado de tramitación de las mismas investigaciones manteniendo estricta reserva y confidencialidad respecto de cada uno de los casos.

- **Autoridad comunal**: se refiere al Alcalde/sa, Administrador/a Municipal, Director/a Jurídico/a y Encargado/a de Personal encargados de recibir la denuncia

por parte de la Comisión contra el Acoso y Discriminación, evaluar si los hechos son constitutivos de investigación.

En el caso de que los hechos revistan el carácter de graves y por tanto sean constitutivos de investigación, y la persona denunciada corresponda a un/a funcionario/a a contrata o de planta, el Alcalde/sa instruirá una investigación o sumario administrativo, y designará un fiscal que llevará a cabo el procedimiento.

En el caso de que la persona funcionaria tuviera calidad contractual de honorarios, o se tratare de un practicante o pasante, previa investigación de los hechos por la Comisión a cargo, se evaluará la permanencia de la persona denunciada como trabajador/a, practicante, o pasante de la Municipalidad. Sin perjuicio de hacer efectivas las responsabilidades legales correspondientes.



*Se refiere a investigación el proceso para personas de calidad contractual a honorarios o practicante/pasante, dado que estas personas no pueden ser sometidas a procesos sumariales administrativos conforme a lo establecido por la Ley N°18.834.

V. PROCEDIMIENTO.

- **Medidas preventivas:**

En el curso del proceso, previa decisión adoptada por la Autoridad Comunal y sugerida por la Comisión contra el Acoso y la Discriminación, se podrá destinar transitoriamente a otro lugar físico o cargo de la municipalidad previo acuerdo por escrito con la o las personas denunciadas, desde la fecha en que la denuncia sea recibida hasta la fecha en que se resuelva en definitiva la investigación o hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria. Para efectos de sumarios administrativos esta medida podrá ser adoptada por el fiscal de forma unilateral conforme a lo dispuesto en el artículo 134 de la Ley 18.883.

Las medidas adoptadas no deben implicar menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados tal y como se indica en el artículo 136 del estatuto administrativo para funcionarios con calidad contractual de contrata o planta.

La o las personas denunciantes tampoco podrán ser objeto de precalificaciones anuales si el denunciado fuese su superior jerárquico durante el lapso en que se reciba la denuncia y hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, salvo que expresamente lo solicitara el denunciante. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este párrafo.

- **Presentación de la denuncia:**

La denuncia podrá presentarse en forma verbal o por escrito, directamente ante la instancia receptora de denuncias, es decir ante una persona integrante de la Comisión contra el Acoso y la Discriminación.

Esta denuncia podrá ser presentada en forma verbal, siendo recepcionada en una oficina cerrada, resguardando la privacidad de la/el denunciante. El receptor deberá estipular en el formulario de denuncias por acoso o discriminación (anexo 1) la identificación de la persona denunciante, de la persona denunciada, de la víctima de la situación, el relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia y la fecha de la denuncia. Este formulario deberá ser firmado por la persona denunciante y la persona que reciba la denuncia. Si la denuncia se hiciera en forma escrita, esta debe ser redactada en el formulario de denuncias por acoso o discriminación y debe ser entregada debidamente firmada por la persona denunciante en un sobre cerrado ante la instancia descrita anteriormente.

La denuncia puede ser interpuesta:

a) Directamente por la persona afectada.
b) Por Dirigentes/as Gremiales.
c) Indirectamente por un tercero, a petición expresa de la persona afectada o por iniciativa propia.

La denuncia debe estar acompañada por antecedentes o documentos que sirvan de evidencia e información de testigos o personas que tienen conocimiento de estas situaciones cuando ello sea posible. Asimismo, se sugiere adjuntar licencias

médicas, informes psicológicos que permitan dimensionar el impacto del evento para la persona afectada.

Si la víctima opta por que se entregue una copia de la denuncia a su jefatura para que tome conocimiento de la situación vivida, deberá manifestarlo a través de un consentimiento escrito en el mismo formulario. En concordancia con lo dispuesto en la letra a) del artículo 61 de la ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, las personas directoras y jefaturas de las distintas unidades municipales serán especialmente responsables de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente protocolo, notificando a las autoridades competentes apenas tuvieran conocimiento de irregularidades o faltas a la probidad administrativa que se enmarquen en conductas de acoso sexual, laboral o discriminación.

Luego de recibida la denuncia, firmada por la persona denunciante, se hará entrega de un comprobante de recepción de denuncia (anexo 2) a la persona denunciante y a la vez, quien recibió la denuncia conservará una copia de este comprobante.

El curso que debe seguir la denuncia independiente de quien fuera que la recibiera, luego de su recepción debe proceder a una revisión y evaluación por parte de la Comisión contra el Acoso y la Discriminación. Para esto, debe ser enviada el mismo día de su recepción o el día hábil siguiente al correo que dispondrá esta comisión para estos fines.

- **Revisión y evaluación de la denuncia**

La Comisión deberá firmar un compromiso de confidencialidad (anexo 3) con la finalidad de proteger la información presentada. En caso de que alguna persona de la comisión divulgue información reservada o de alguna forma rompa el principio de confidencialidad, será sometida a una investigación sumaria y en el caso de las personas funcionarias con una relación contractual de honorarios, pasante o practicante, se procederá de acuerdo con las normas que rigen su contrato o convenio, cuyas sanciones contemplarán la desvinculación de estas personas o el cese inmediato de la prestación de servicios por parte de la entidad a la que pertenecen.

Además, las personas integrantes de la comisión deberán declararse inhabilitadas de participar del proceso al darse cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Tener calidad de persona denunciante o denunciada.
b) Tener relación jerárquica directa con la persona denunciante o denunciada.
c) Presentar cualquier otro motivo que los demás miembros de la comisión, o la misma persona, consideren justificado para declarar su inhabilidad, lo cual deberá ser documentado por escrito mediante una declaración de inhabilidad (anexo 4).

En este sentido si uno o más integrantes de la comisión se declaran inhabilitados para un proceso, su reemplazo deberá ser determinado por el resto de la comisión, quienes a su vez velarán por que ninguna de las instancias que conforman el espacio quede sin representación.

Luego de que la denuncia sea remitida a la Comisión contra el Acoso y la Discriminación, esta deberá revisar los antecedentes presentados y convocar a una reunión dentro de los 5 días hábiles siguientes para definir el curso de la investigación pertinente para esclarecer los hechos y determinar la procedencia de sugerir a la Autoridad Comunal el incoar un proceso administrativo que investigue a fondo la denuncia y proponga las eventuales sanciones a quien o quienes resulten responsables.

Además, se deberá determinar en esta primera reunión si es necesario sugerir a la Autoridad Comunal adoptar medidas preventivas que resguarden la integridad de la víctima.

- **Investigación de la denuncia**

La investigación de los hechos denunciados deberá efectuarse de manera expedita y con la mayor discreción posible, de manera que se asegure la eficacia de las diligencias indicadas. Quienes comparezcan ante la comisión deberán firmar un compromiso de confidencialidad de terceros (anexo 5).

Cada vez que esta comisión se reúna, se deberá redactar un acta indicando los acuerdos que se tomaron en cada sesión. En este sentido, un miembro designado por la comisión deberá preocuparse de que todos los antecedentes recopilados, así como los informes que resulten del proceso sean resguardados, en lo posible por una persona integrante que posea responsabilidad administrativa, con la finalidad de asegurar la confidencialidad a lo largo de todo el proceso.

En los casos de abuso sexual se velará por la celeridad máxima del procedimiento, instando a que éste no tenga una duración superior a 30 días corridos desde su inicio, en los demás casos este proceso no podrá exceder los 3 meses. En casos justificados y excepcionalmente, las autoridades competentes podrán solicitar su prorroga a la Alcaldesa o Alcalde previo acuerdo con la Comisión ad hoc. La persona denunciante y/o víctima podrá consultar sobre el estado del proceso si el mismo excede los 30 días corridos.

- **Resultados y sanciones de la investigación**

En los casos en que la comisión compruebe los hechos denunciados y su gravedad, se solicitará a la alcaldesa o alcalde decretar la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, en el caso de las personas funcionarias a contrata o de planta, de conformidad con los artículos 123, 124 y 126 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales. El acoso sexual y la discriminación constituyen una infracción grave al principio de probidad administrativa, según lo dispuesto en los artículos mencionados de la ley N°18.883, por lo que la sanción ante la verificación de estas conductas será acorde a lo establecido en la referida Ley.

Tratándose de personas trabajadoras de otra calidad jurídica (honorarios, código del trabajo, practicantes, pasantes) se procederá de acuerdo con las normas que rigen su contrato o convenio, cuyas sanciones contemplarán la desvinculación de estas personas o el cese inmediato de la prestación de servicios por parte de la entidad a la que pertenecen.

El resultado de la investigación o sumario administrativo será comunicado de forma confidencial a la persona denunciante, así como las medidas que fueron adoptadas.

En el caso de que se constatara que la persona denunciante emite una falsa denuncia, o en aquella que le faltara fundamento o incurra en el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, la comisión podrá proponer, recomendar y plantear el inicio de una investigación sumaria o de otro procedimiento disciplinario contra la persona denunciante.

Al alcalde/sa y a los concejales/as, les serán aplicables las normas sobre probidad administrativa establecidas en la Ley N° 18.575 considerando las atribuciones de la Contraloría General de la República y el Tribunal Electoral Regional contemplando la instrucción de procesos disciplinarios, sumarios administrativos y derivación a tribunales ordinarios de justicia en el caso de que estos órganos lo consideraran pertinente. Posterior a la investigación del suceso y habiéndose acreditado la concurrencia de los hechos de acoso o discriminación, y en aplicación de lo establecido en el artículo 90 de la Ley 18.834, las personas funcionarias tendrán derecho a ser defendidas y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma. Asimismo, se brindará orientación jurídica a las personas funcionarias que sean víctimas de este hecho con calidad contractual a honorarios, practicante o pasante.

El presente protocolo establece el procedimiento interno para la actuación de la I. Municipalidad de Cerrillos ante la denuncia por acoso laboral, sexual o discriminación por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones que, a título personal, la persona denunciante decida interponer, ya sea por infracción de derechos fundamentales de acuerdo con el procedimiento judicial especial creado por la ley N°20.087 que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del código del trabajo, artículo 486.

VI. DIFUSIÓN Y ADECUACIÓN NORMATIVA.

La Municipalidad, sus Corporaciones y sus entidades relacionadas y/o dependientes, deberán adecuar sus respectivos Reglamentos Internos a las Normas Establecidas en el presente protocolo, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su aprobación.

Un ejemplar del presente protocolo deberá encontrarse disponible en la intranet municipal y en el sitio web oficial de la Municipalidad. Además, el Departamento de Comunicaciones en conjunto con los miembros de la comisión se encargarán de la debida difusión entre las personas funcionarias de la Municipalidad, sus dependencias y sus corporaciones, y de quienes se incorporen a la misma. Esto incluirá procesos de sensibilización e inducción respecto de la ejecución de este protocolo en las distintas áreas municipales y la distribución de material explicativo y educativo del mismo.

CERRILLOS
Municipio Ciudadano
I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
SECRETARÍA MUNICIPAL

000872

DECRETO EXENTO Nº202/ /2022

ANÓTESE, PUBLÍQUESE Y TRANSCRIBASE al Departamento de Relaciones Públicas para su publicación en la página web municipal y a la carpeta virtual "Decretos Correlativos" para conocimiento de todas las reparticiones municipales, a la Unidad de Transparencia para su publicación en la web de Transparencia Activa.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHÍVESE

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS SECRETARIA MUNICIPAL

CECILIA ULLOA CHACÓN
Secretaria Municipal

MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS ALCALDESA

LORENA FACUSE ROJAS
Alcaldesa

LFR/CUCH/vvp.

DECRETO EXENTO Nº202/ /2022

Anexo 1

FORMULARIO DE DENUNCIAS POR ACOSO O DISCRIMINACIÓN DE LA I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS

I. Indique el tipo de agresión:

Tipo de conducta	
Acoso laboral	
Acoso sexual	
Discriminación	
Otra (indique)	

II. Identificación de la persona denunciante

Datos de identificación respecto de quien realiza la denuncia. Indique la alternativa que corresponda:

Identificación	
Víctima (persona en quien recae la acción de acoso laboral, sexual o discriminación)	
Persona denunciante (tercera persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso laboral, sexual o discriminación, por medio de una solicitud expresa de la víctima)	

Datos de la persona denunciante (en el caso de que sea un tercero y NO la víctima):

Datos de la persona denunciante	
Nombre completo (en el caso de que corresponda a una persona trans o no binaria, cuyo nombre social difiera del nombre registral, indicar ambos nombres y preferencia de pronombre)	
Cargo que desempeña	
Departamento, área, oficina o programa de desempeño	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico de contacto	

Datos de la víctima:

Datos de la víctima	
Nombre completo (en el caso de que corresponda a una persona trans o no binaria, cuyo nombre social difiera del nombre registral, indicar ambos nombres y preferencia de pronombre)	
RUT	
Dirección particular	
Región/comuna	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	
Cargo que desempeña	
Departamento, área, oficina o programa de desempeño	
Recinto municipal	

III. Respecto de la denuncia

Nivel jerárquico de la persona denunciada o victimaria.

Nivel jerárquico	
Nivel superior	
Igual nivel jerárquico	
Nivel inferior	

¿La persona denunciada corresponde a la jefatura superior inmediata de la víctima?

Si	
No	

¿La persona denunciada trabaja directamente con la víctima?

Si	
No	

¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Si	
No	

¿La persona denunciante expresa su deseo y consentimiento para poner en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Si	
No	

IV. Narración circunstancial de los hechos

Describa las conductas manifestadas (en orden cronológico) por la presunta persona agresora que avalarían la denuncia (señalar 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 anteriormente descritas (NO se juzgará por el tiempo que haya demorado en denunciar)

Señale individualización de quien o quienes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

Señale individualización de las personas que hubieran presenciado o que tuvieran información de lo acontecido (testigos). Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

V. Antecedentes y documentos que acredite la denuncia. Indique

Antecedentes y/o documentos	
Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Video	
Otros documentos de respaldo (indique)	

VI. Observaciones

Nombre, RUT y firma de persona Denunciante

Fecha de la denuncia:
Nombre y firma de quien recepcionó la denuncia:

DECRETO EXENTO Nº202/ /2022

Anexo 2

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

_____
Nombre y firma de persona denunciante

Fecha:

_____
Nombre y firma de persona
que recepcionó la denuncia

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

_____
Nombre y firma de persona denunciante

Fecha:

_____
Nombre y firma de persona
que recepcionó la denuncia

DECRETO EXENTO Nº202/ /2022

Anexo 3

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Las personas firmantes, en calidad de integrantes de la Comisión contra el Acoso y la Discriminación constituida el día _____ de _____ del 20__ y conformada de acuerdo con el Protocolo establecido en materia de acoso, en relación con todas las denuncias presentadas de ahora en adelante, asumen los siguientes compromisos:

a) Guardar reserva de la información que reciban a lo largo de todos los procedimientos brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida del acceso a terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.

b) No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de estos.

El no cumplimiento del compromiso de confidencialidad será considerado como una vulneración a lo dispuesto al artículo 58, letra K, del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales pudiendo ser objeto de sanciones administrativas; y en el caso de las personas funcionarias con una relación contractual de honorarios, subcontratado o de prestación de servicios a terceros, se evaluará el veto de su participación en esta y otras comisiones; además de proceder de acuerdo con las normas que rigen su contrato o convenio, cuyas sanciones contemplarán la desvinculación de estas personas o el cese inmediato de la prestación de servicios por parte de la entidad a la que pertenecen.

Por último, las personas firmantes declaran conocer en su totalidad el contenido del presente compromiso y que comprenden el alcance y las obligaciones que del mismo se derivan.

En _____ a _____ de _____ del 20_____.

Anexo 4

DECLARACIÓN DE INHABILIDAD

En Cerrillos, a _____ días del mes de _____ año _____. Yo,_____ en calidad de _____ me declaro como persona inhabilitada para conformar la Comisión contra el Acoso y la Discriminación en relación con la denuncia presentada por _____
_____, registrada con el N°_____/20_____ por la/s siguiente/s causal/es:

A) Presentar calidad de persona denunciante o denunciada.
B) Presentar relación jerárquica directa con persona denunciante o denunciada.
C) Presentar relación de parentesco con persona denunciante o denunciada.
D) Otro motivo, especificar:

_____
_____
_____

_____
Nombre y firma

DECRETO EXENTO N°202/ /2022

Anexo 5

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS COMPARECIENTES ANTE LA COMISIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

En _____ a _____ de _____ de 20____.
Yo,_____ C.I._____
quien comparece en calidad de_____ ante la Comisión contra el Acoso y la Discriminación, en relación con la denuncia presentada por _____ _____, registrada con el N°_____/20_____, asumo los siguientes compromisos:

A) Guardar reserva de la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida del acceso a terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
B) No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que yo entregue o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.

El no cumplimiento del compromiso de confidencialidad, será considerado como una vulneración a lo dispuesto al artículo 58, letra K del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, pudiendo ser objeto de sanciones administrativas; y en el caso de las personas funcionarias con una relación contractual de honorarios, subcontratado o de prestación de servicios a terceros, se evaluará el veto de su participación en esta y otras comisiones; además de proceder de acuerdo con las normas que rigen su contrato o convenio, cuyas sanciones contemplarán la desvinculación de estas personas o el cese inmediato de la prestación de servicios por parte de la entidad a la que pertenecen.

Por último, declaro conocer en su totalidad el contenido del presente compromiso y comprendo el alcance y las obligaciones que del mismo se derivan.

_____
Nombre y firma

CERRILLOS
Municipio Ciudadano
I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
SECRETARÍA MUNICIPAL

CERTIFICADO N°060/2022

Cerrillos, 17 de junio de 2022

La Secretaria Municipal que suscribe, certifica que en la Trigésima Quinta Sesión Ordinaria del Concejo Municipal, realizada con fecha 16 de junio del 2022 y con la asistencia de la totalidad de sus integrantes, se aprobó por unanimidad, el Protocolo de Actuación ante Denuncias Sobre Acoso Laboral y Sexual y Discriminación, que se adjunta y que forma parte integrante del presente documento.

El presente certificado se extiende, en virtud del artículo 48 Título VI del Reglamento de Funcionamiento del Concejo Municipal, sancionado por Decreto Exento N°202/2275/2014, para elaborar el Decreto Alcaldicio correspondiente.

CECILIA ULLOA CHACÓN
Secretaria Municipal

CUCH

CERRILLOS
Municipio Ciudadano

DIRECCIÓN JURÍDICA

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
02201 13.07.2022
OFICINA DE PARTES
RECIBIDO

ORD. : **N°1000/ 369 /2022**

ANT. : Mem.N°200/179/2022

MAT. : **Informe que Indica.**

Cerrillos, 12 de julio de 2022.

A : **SRA. CECILIA ULLOA CHACÓN**
SECRETARIA MUNICIPAL.

DE : **SR. JORGE SALGADO MARTINEZ.**
DIRECTOR JURÍDICO

Junto con saludar a usted, y en atención al antecedente materia del presente informe, por el cual solicita informar en derecho sobre la materia, este Director viene en informar lo siguiente:

Revisado en extenso el **Reglamento de Presupuesto Participativo**, cumplo con señalar que existe pleno apego a disposiciones normativas de rigor, estando en líneas generales ad hoc respecto su finalidad y mecanismos de implementación.

En el acápite de **Protocolo de Actuación ante Denuncias Sobre Acoso Laboral y Sexual y Doscriminación**, se estima cumplir parametros de protección de la víctima, de mecanismos que evitan la revictimización y lineamientos en torno al debido proceso.

Sin otro particular saluda atentamente a usted,

JORGE SALGADO MARTINEZ.
DIRECTOR JURÍDICO

JSM/
DISTRIBUCION
Destinatario
Archivo Dirección Jurídica