

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE DOÑIHUE
SECRETARIA MUNICIPAL

ACUERDO SESION ORDINARIA N° 024/
CONCEJO MUNICIPAL DOÑIHUE
CELEBRADA EL DIA 20 DE AGOSTO DE 2019

DOÑIHUE, 21 de Agosto de 2019.-

La Secretaria Municipal Doña Lilian V. Contreras Barrios, certifica que en Sesión ordinaria N° 24/2019, presidida por el Señor Alcalde Don Ricardo Boris Acuña González, contando con la asistencia de los señores Concejales y señoras Concejales, Don Fernando Zamorano Peralta, Doña Macarena Fierro Contreras, Don Humberto Díaz Pino, Don Luis Palacio Azua y Don Nelson San Martín Troncoso.

Se tomó el siguiente acuerdo y se aprueba por unanimidad

ACUERDO N° 063.-/

Aprueban Protocolo de Denuncias para las Conductas de Acoso Laboral y/o Sexual Municipalidad de Doñihue.



LILIAN V. CONTRERAS BARRIOS
SECRETARIA MUNICIPAL

LVCB/mdl

Distribución:

- Direcciones Municipales
- Departamentos de Salud y Educación
- Alcalde
- Concejales (as)
- Dirección Administración y Finanzas
- Dirección de Control
- Secretaria Municipal
- Secretaría Concejo

I. MUNICIPALIDAD DE DOÑIHUE
SECRETARIA MUNICIPAL

DECRETO ALCALDICIO N° 1.955.-/
DOÑIHUE, 21 de Agosto de 2019.-

CONSIDERANDO:

- 1.- Que, la Ilustre Municipalidad de Doñihue, busca generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se fundan en un marco de respeto y buen trato compatible con la dignidad de la persona.
- 2.- Que, para prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas, se deberá establecer entre otras acciones un procedimiento que formalice la instancia de lo que se debe hacer cuando se enfrentan situaciones del tipo mencionado.
- 3.- Que, el procedimiento debe permitir a todos los funcionarios que trabajan en la institución identificar conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y también, detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir la ocurrencia de este tipo de situaciones.

VISTOS:

- 1.- Lo dispuesto en el Artículo 19°, número 1° de la Constitución Política de la República de Chile que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la personas".
- 2.- El Artículo N° 1 de la Ley N° 20.005, que introduce modificaciones al Código del Trabajo e incorpora "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más de sus trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado por el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación".
- 3.- Artículo N° 3 de la ley 20.607, que modifica el artículo 82 del Estatuto Administrativo, e incorpora una letra M) nueva, que prohíbe "realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que define el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo"

I. MUNICIPALIDAD DE DOÑIHUE
SECRETARIA MUNICIPAL

- 4.- El Artículo 2º del Código del Trabajo, define el acoso sexual y laboral.
- 5.- El Acuerdo de Concejo Municipal N° 063 de fecha 21 de Agosto de 2019, que Aprueba el protocolo de Denuncias para las Conductas de Acoso Laboral y/o Sexual.
- 6.- Y en uso de las facultades que me confieren los Artículos 56 y 63 del DFL N° 1 del Ministerio del Interior de fecha 09 de Mayo de 2006, publicado en el Diario Oficial del 26 de Julio de 2006, que fija el texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

DECRETO:

1.- **APRUEBESE**, el siguiente Protocolo de Denuncias para las Conductas de Acoso Laboral y/o Sexual de la Ilustre Municipalidad de Doñihue; y su anexo denominado "Formulario de Denuncia de maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Ilustre Municipalidad de Doñihue.

I. INTRODUCCION

La Ilustre Municipalidad de Doñihue, busca generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se funden en un trato compatible con la dignidad de la persona, que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la organización.

En concordancia con lo anterior, se considera de importancia el que todos los funcionarios puedan acceder a un procedimiento conocido y expedito para realizar las respectivas denuncias, en los casos en que se vean afectados por conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral y/o sexual.

Para estos efectos, en el presente documento se define un protocolo destinado al tratamiento de denuncias de las conductas de acoso laboral y/o sexual, que se generan las directrices para la actuación de la institución relativa de dicha materia.

II. AMBITO DE APLICACIÓN, DEFINICIONES

El presente protocolo es aplicable para todos los (las) funcionarios (as) de la Ilustre Municipalidad de Doñihue regidos por la Ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Ley N° 20.607, que "Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral", define este último como toda conducta que constituya agresión y hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en

I. MUNICIPALIDAD DE DOÑIHUE
SECRETARIA MUNICIPAL

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° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, lo define como 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

III PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

El objetivo de la Ilustre Municipalidad de Doñihue debe realizar estrategias y acciones de prevención de conductas inapropiadas que podrían convertirse en acoso laboral y/o sexual; tales como:

Protocolo Institucional: Disponer de un protocolo para que los funcionarios que se sientan agredidos por algún tipo de acoso, tengan una instancia clara y segura para poder denunciarlo, lo que posteriormente se investigará y si fuera comprobado, se aplicara la sanción que corresponda.

Difusión y Promoción: Dar a conocer y poner a disposición de todos los funcionarios el protocolo de denuncias de conductas de acoso laboral y sexual, por los distintos medios informativos que cuanta el municipio.

Capacitación: Charlas o talleres en que se difundan las directrices y procedimientos relacionados con el acoso laboral y sexual, con el fin de educar y desalentar este tipo de conductas.

IV PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL Y SEXUAL

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

Presentación de denuncia: La denuncia deberá formularse por escrito, firmada por el denunciante y presentada a la jefatura de la Dirección de Recursos Humanos, si por cualquier razón el funcionario (a) estimase que la antedicha dirección no ofrece garantías de imparcialidad, deberá formalizar la denuncia en forma reservada ante la Secretaria Municipal, quien en tal caso quedará a cargo de realizar los actos de procedimiento que se indican en el presente protocolo. Finalmente, en el evento que el

I.MUNICIPALIDAD DE DOÑIHUE
SECRETARIA MUNICIPAL

denunciante estime que no hay garantías de confiabilidad, deberá hacerlo en forma reservada a la Contraloría General de la República.

Requisitos de la denuncia: La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:

- a) Identificación y domicilio del denunciante
- b) Cargo que ocupa en la Municipalidad y cuál es su dependencia jerárquica.
- c) La narración circunstanciada de los hechos
- d) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado.
- e) Se considerará como parte integrante de este protocolo el anexo denominado: Formulario de denuncia de Acoso sexual y Acoso Laboral de la Municipalidad de Doñihue.

Confidencialidad: Durante la tramitación del proceso de deberá guardar estricta reserva de todos y cada una de las actuaciones registradas en el curso de la investigación, como una manera de garantizar la privacidad de las personas involucradas.

Apoyo a la víctima o afectado: El jefe del Recursos Humanos realizará si el o la denunciante requiere de apoyo psicológico, durante la investigación y cierre del proceso y deberá administrar las medidas que la situación lo amerite.

Notificación al Comité de Denuncias: El documento original de la denuncia, el funcionario responsable de su recepción notificara en un plazo máximo de tres días hábiles (contados desde la fecha de recepción), al Comité de Denuncias.

Comité de denuncia: Este Comité es el responsable de analizar y reunir los antecedentes de la denuncia, adoptar las medidas cautelares de protección al denunciante y de remitir la denuncia al Alcalde. Adicionalmente deberá velar por el estricto apego de confidencialidad del detalle de los casos que se traten, así como la identidad de la víctima, posible victimarios y testigos.

Integrantes del Comité de Denuncia:

- a) Secretaria Municipal
- b) Director de Recursos Humanos
- c) Presidente (a) de Asociación de Funcionarios

Los representantes previstos en la letra c y d duraran los años que estén en sus cargos, además se contara con la asesoría del abogado de la institución cuando sea requerido.

I. MUNICIPALIDAD DE DOÑIHUE
SECRETARIA MUNICIPAL

Inhabilidades para los integrantes del Comité de Denuncia:

Los funcionarios miembros del Comité de Denuncia deberán declararse inhabilitados de participar en el Comité, en caso de:

- a) Tener calidad de denunciante o denunciado
- b) Tener relación jerárquica directa con el denunciante o el denunciado.
- c) Tener relación de parentesco, de amistad o enemistad con el denunciante o con el denunciado.
- d) Concurrir cualquier otra razón o circunstancia que él o los integrantes del Comité consideren justificada para declarar su inhabilidad, la que deberá ser documentada por escrito.

Reemplazo de Integrantes del Comité Inhabilitados

El reemplazo de o los integrantes del comité que se inhabiliten, será determinado por el Alcalde.

V RECOMENDACIÓN DEL COMITÉ DE DENUNCIA AL ALCALDE

Recibida la denuncia, el comité de denuncia tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles, contados a partir de su constitución, para elaborar un informe con la denuncia y la sugerencia de acciones a adoptar al Alcalde, entregando recomendaciones, como iniciar un sumario administrativo, iniciar una investigación sumaria o rechazar la denuncia si no existieran las pruebas o antecedentes suficientes para su sustentabilidad. Durante este plazo el comité de denuncia deberá definir si los antecedentes con los que cuenta son suficientes para determinar si se está ante una conducta de acoso. En el caso que requiera mayor información, podrá designar a un funcionario de su confianza para la comprobación de la veracidad de la denuncia o la obtención de mayores antecedentes.

La Investigación: En el caso que el Alcalde ordene un sumario administrativo o una investigación sumaria, estos se ajustarán a sus propios procedimientos, normas, sanciones y plazos establecidos en la ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Resultado de la Investigación: En el caso que la investigación de la denuncia de acoso laboral y sexual, se llegue a un resultado, se le comunicará en forma confidencial al denunciante, así como las medidas que fueron adoptadas.

En el caso que el resultado de la investigación de como resultado que la denuncia fue realizada en base a antecedentes falsos, malintencionados y carentes de todo fundamento, con la intención de desprestigiar al presunto victimario, el comité podrá recomendar al Alcalde el inicio de una investigación o sumario al denunciante.

I. MUNICIPALIDAD DE DOÑIHUE
SECRETARIA MUNICIPAL

2.- Un ejemplar del presente Protocolo de Denuncias para las Conductas de acoso laboral y/o Sexual, para la Municipalidad de Doñihue y su anexo, será enviado a cada una de las Direcciones y Departamentos Municipales incluyendo Salud y Educación y será publicado en la página web municipal, sección "Transparencia Activa"

ANOTESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHIVESE



[Handwritten signature]
LLEN V. CONTRERAS BARRIOS
SECRETARIA MUNICIPAL



[Handwritten signature]
RICARDO BORIS ACUÑA GONZALEZ
ALCALDE

RBAG/LVCB/mprp

Distribución

- Direcciones Municipales (6)
- Departamento Social
- Departamento Transito y transporte
- Departamento Rentas
- Juzgado Policia Local
- Departamento de Salud
- Departamento de Educación
- Unidad Aseo y Ornato
- Unidad Relaciones Públicas
- Unidad Medio Ambiente
- Unidad de Transparencia
- Unidad Seguridad Pública
- Oficina de Partes

I.MUNICIPALIDAD DE DOÑIHUE
SECRETARIA MUNICIPAL

Formulario de Denuncia de maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual
Ilustre Municipalidad de Doñihue

1. - INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD. Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

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

2. - IDENTIFICACION DEL DENUNCIANTE

* Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Víctima (persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual)	
Denunciante Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones.	

* Datos personales del DENUNCIANTE (solo en el caso que el DENUNCIANTE NO sea la VICTIMA:

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

* Datos personales de la VICTIMA

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

* Datos de la VICTIMA respecto a la organización:

Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	
Establecimiento	

I.MUNICIPALIDAD DE DOÑIHUE
SECRETARIA MUNICIPAL

* Datos personales del DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A

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

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

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

Nivel superior	
Igual nivel jerárquico	
Nivel Inferior	

¿EI/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A corresponde a la jefatura inmediata de la Víctima?

Si	
No	

¿EI/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A trabaja directamente con la Víctima?

Si	
No	
Ocasionalmente	

¿EI/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Si	
No	

4.- NARRACION CIRCUNSTANCIA DE LOS HECHOS

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

--

I.MUNICIPALIDAD DE DOÑIHUE
SECRETARIA MUNICIPAL

Observaciones

Nombre y firma del/la Denunciante

Fecha de la denuncia ____/____/____

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

Nombre Firma Funcionario/a

FECHA ____/____/____

(Fecha de entrega del documento)

NOMBRE - FIRMA RECEPTO/A