



REGLAMENTO-N° 02

COPIAPÓ, 05 AGO 2024

**PROTOCOLO DE DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE COPIAPÓ**

Vistos:

1. Las facultades que me otorga el Decreto Fuerza de Ley N° 1, del año 2006, del Ministerio del Interior, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

2. Lo dispuesto en el DFL N°1 - 19653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

3. Ley N° 19.880 que establece Bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.

4. Ley N°18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales.

5. DFL N°29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834 sobre estatuto administrativo.

6. Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

7. Acta del Tribunal Electoral de fecha 01 de Julio de 2021 dictada en causa Rol 100-21-A del Tribunal Electoral Regional de Atacama, que Proclama Alcalde electo a Don Marcos López Rivera.

Considerando:

1. Que, las Municipalidades son corporaciones autónomas de Derecho Público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas.

2. Que, el artículo 13 de la Ley N°18.575 establece que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

3. Que, la Ley N°21.643 modificó diversos cuerpos legales, entre ellos, la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, introduciendo nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, regulando el contenido mínimo que deberá incorporarse en dicho protocolo.



4. Que, es importante considerar que el artículo 82, letras l) y m), de la ley N° 18.883, en lo que importa para este protocolo, establece una prohibición general para los funcionarios municipales de realizar, por una parte, cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y, por otra, acoso laboral. Además, por disposición expresa de esa preceptiva, los actos de acoso, al no encontrarse definidos en dichos textos estatutarios, deben ser conceptualizados conforme con lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo.

5. Que, la Ilustre Municipalidad de Copiapó en el marco de la instauración de su política de gestión de recursos humanos busca dar cumplimiento a las modificaciones legales introducidas por la Ley N°21.643, definiendo un protocolo destinado a la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, generando las directrices para la actuación de la organización en dichas materias, las cuales serán aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con la Municipalidad de Copiapó.

6. Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades establece que las resoluciones que adopten las municipalidades se denominarán ordenanzas, reglamentos municipales, decretos alcaldicios o instrucciones. Los reglamentos municipales serán normas generales obligatorias y permanentes, relativas a materias de orden interno de la municipalidad.

7. Que, corresponde dictar el acto administrativo de rigor, que formalice el presente Protocolo.

Resuelvo:

Artículo 1°: DÉJASE SIN EFECTO, mediante el presente acto administrativo, el Decreto N°18.324 de fecha 04 de octubre de 2023, mediante el cual se aprobó el protocolo de denuncias por acoso laboral y/o acoso sexual de la Ilustre Municipalidad de Copiapó correspondiente a dicha anualidad.

Artículo 2°: APRUÉBESE el protocolo de denuncias y prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, cuyo texto es el siguiente:

PROTOCOLO DE DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE COPIAPÓ

TITULO I INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la ley N° 21.643, La Ilustre Municipalidad de Copiapó ha modificado el presente protocolo de denuncias por acoso laboral y/o acoso sexual con las sanciones dirigidas a la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19 N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código de Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.



TITULO II OBJETIVO

ARTICULO 1: El presente documento define un protocolo destinado a la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, generando las directrices para la actuación de la organización en dichas materias, las cuales serán aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con la Municipalidad de Copiapó; planta, contrata, honorarios, Código del Trabajo o preste servicios externos. Se utilizará en los casos en que cualquier funcionario(a) se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una figura de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, con la finalidad de generar condiciones laborales óptimas para el adecuado ejercicio de la función pública.

Acorde a nuestra Política de Recursos Humanos, la Ilustre Municipalidad de Copiapó reconoce el deber de garantizar condiciones laborales aptas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto y libre de todo tipo de agresión o discriminación entre sus colaboradores(as). Por lo tanto, cualquier conducta contraria a estos principios amerita ser denunciada, investigada y en los casos que corresponda, sancionada.

En este sentido, se considera importante que todos los funcionarios(as), y/o colaboradores(as) puedan acceder a un procedimiento claro, conocido y expedito para realizar las denuncias en los casos en que se vean afectados por comportamientos que puedan ser constitutivos de acoso al interior de la institución.

ARTICULO 2: El objetivo del protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Ilustre Municipalidad de Copiapó su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de los funcionarios en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los funcionarios se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los funcionarios, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio que la Municipalidad de Copiapó es la principal encargada de tomar todas las medidas necesarias para la prevención, investigación y sanción de los actos constitutivos de violencia, acoso laboral y sexual.

Se deberá fomentar una cultura preventiva en todos los estamentos de la Municipalidad. Promover e implementar mecanismos ágiles para la denuncia, investigación y sanción de dichas conductas y generar acciones necesarias para respetar los derechos de los involucrados y garantizar la confidencialidad, en relación a los Principios Básicos del procedimiento de dicho Protocolo.

TITULO III ALCANCE

ARTICULO 3: Este Protocolo se aplicará a todos los funcionarios, incluidas jefaturas, directivos y superiores de la Ilustre Municipalidad de Copiapó. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios, o funcionarios que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

TITULO IV MARCO LEGAL

ARTÍCULO 4: Las garantías constitucionales consignadas en el Artículo 19 de la Constitución Política de la República:

- Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.



- Igualdad ante la ley.
- Igualdad de protección de la ley en ejercicio de su derecho.
- Respeto y protección a la vida privada, la honra y la dignidad de la persona y su familia.
- La libertad de trabajo y su protección.

ARTICULO 5: Normas Específicas:

- Ley N° 21.643 que, Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52° que instruye el Principio de Probidad Administrativa es decir la obligación de *"Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular"*. Principio básico de la Administración Pública, respecto del cual una conducta constitutiva de acoso representa una infracción.
- La 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.
- La 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 u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Estatuto Administrativo para funcionarios/as Municipales Ley N° 18.883, cuyo artículo 82 letra I) y artículo 123 letra c) establecen en forma expresa que los funcionarios/as se encuentran afectos a la prohibición de realizar conductas de acoso sexual y de acoso laboral y establece las sanciones en caso de incumplimiento.
- D.F.L N°29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Ley N°19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.
- Ley N°16.744, sobre el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género.
- Código del Trabajo, cuyo artículo 2, inciso 2 establece que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de violencia compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de ese Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.
- Reglamento Interno N°07/2024 de orden, higiene y seguridad Ilustre Municipalidad de Copiapó, cuyo Título 10, Artículo 29 al 32; define el acoso sexual como una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Municipalidad, definiendo algunas de las conductas consideradas acoso sexual.
- Organización Mundial de la Salud (O.M.S). La organización Mundial de la Salud aprueba un plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores e insta a los gobiernos y administraciones sanitarias de todos los países a incorporar políticas de atención primaria de los riesgos laborales, de protección y de promoción de la salud en el lugar de trabajo, de



mejora de las condiciones de empleo y de mejora de los sistemas de atención sanitaria de los trabajadores.

TITULO V DEFINICIONES

ARTICULO 6: A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo.

1) Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 2º inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos liberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

2) Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

- Juzgar el desempeño de un funcionario de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a funcionario a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.



- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

3) Violencia en el trabajo ejercido por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo). Ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

4) Conductas incívicas: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de los funcionarios propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

5) Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente"



Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la Ilustre municipalidad de Copiapó o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un funcionario sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un funcionario sobre un comportamiento inadecuado.

Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del funcionario o funcionaria y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

TITULO VI

PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7: El municipio debe dar el pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024. Como todo proceso que involucra personas, éstas deben ser consideradas desde una concepción biopsicosocial, es decir, cumpliendo múltiples roles: laboral, familiar, social, etc. Por ello es necesario reafirmar y privilegiar durante todo el proceso la dignidad, respeto y buen trato para cada una de las personas que estén involucradas en la denuncia. Por esta razón se han definido algunos principios básicos que guiarán todo el proceso a desarrollar:

Confidencialidad: El procedimiento de denuncia e investigación debe basarse fundamentalmente en la prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados como con la información de la que tome conocimiento, de manera que los(as) funcionarios(as) tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso en su totalidad tendrá un carácter reservado.

Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el procedimiento, se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, origen étnico u otras de similar naturaleza.

Responsabilidad: Cada persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que esto involucra. En este sentido la acusación debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una acusación falsa (basada en argumentos o evidencia que sean comprobablemente falsos) podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

Colaboración: Es deber de cada funcionario(a) de la institución, cualquiera sea su jerarquía, estamento o calidad jurídica, colaborar con la investigación cuando maneje antecedentes o información fidedigna que aporte al proceso.

Debido proceso: Es importante tener presente que cada proceso investigativo está basado en la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.

Perspectiva de género: Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiese afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de las funcionarias(os), con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad sustantiva e igualdad de derechos y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación. Es decir, implica la adopción



de medidas en el procedimiento, tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en género.

Celeridad: La persona encargada de la investigación desarrollará el procedimiento de manera diligente y expedita, removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta conclusión.

No revictimización: Las personas participantes en el procedimiento de investigación deberán evitar que la persona afectada experimente nuevos daños o sufrimientos como resultado de su participación en el proceso, y que no se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada.

No discriminación: El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse los(as) funcionarios(as).

TITULO VII

DERECHOS Y DEBERES DE LOS(AS) FUNCIONARIOS(AS) Y DEL MUNICIPIO

ARTÍCULO 8: Son derechos y deberes de los funcionarios:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta esta entidad edilicia, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

ARTÍCULO 9: La municipalidad y sus niveles directivos deberán:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de los funcionarios.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

TÍTULO VIII

DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

ARTÍCULO 10: En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con los directivos o su representante.



Es responsabilidad de la Ilustre Municipalidad de Copiapó, la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Administración ha designado al Departamento de Prevención de Riesgos, la cual debe estar o ser capacitada en estas materias.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

Se capacitará a los funcionarios sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas con nuestro organismo administrador ACHS y el responsable de esta actividad será el Departamento de Prevención de Riesgos. Los funcionarios podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la encargada del departamento de prevención de riesgos Danisa Zambrano Abalos e-mail: danisa.zambrano@copiapo.cl y numero de contacto es el +56998864206.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

El Departamento de Prevención de riesgos recepcionará las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y orientará a los o las denunciante en el Departamento de Prevención de Riesgos y ellos realizaran la bajada al comité.

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Danisa Zambrano Abalos	Encargada del Depto. de Prevención de Riesgos	danisa.zambrano@copiapo.cl
Cristian Cortez Herrera	Director (S) de recursos humanos	ccortez@copiapo.cl

ARTICULO 11: Gestión Preventiva. La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

Los directivos se comprometen en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La Ilustre Municipalidad de Copiapó elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

ARTICULO 12: Declaración de la política. La Ilustre Municipalidad de Copiapó declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto



mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de los funcionarios.

La Ilustre Municipalidad de Copiapó reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por los niveles directivos como por sus funcionarios, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los funcionarios mediante correos, en charlas informativas y publicado en la página web del municipio.

ARTICULO 13: Identificación de los factores de riesgo. Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Municipalidad o ante la Dirección del Trabajo (cuando corresponda), entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los funcionarios, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

Identificación de factores de riesgo
Conductas de acoso sexual.
Violencia externa.

ARTICULO 14: Medidas para la prevención. En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los funcionarios de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Ilustre Municipalidad de Copiapó abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos, mediante charlas, correos, cartillas informativas u otros.

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

La Municipalidad informará y capacitará a los funcionarios sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante,



correos y charlas presenciales y el responsable de esta actividad será el Departamento de Prevención de Riesgos.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los funcionarios, a través de correo y en charlas presenciales para que puedan plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación a las medidas preventivas, canalizándolo a través del Departamento de Prevención de Riesgos.

Medidas de prevención a implementar
Capacitación.
Promover la igualdad y mutuo respeto entre los funcionarios, con independencia de su género
Manual de buen trato.

ARTICULO 15: Mecanismos de seguimiento. La Ilustre Municipalidad de Copiapó, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Municipalidad o ante la Dirección del Trabajo (cuando corresponda), entre otros, registradas en el periodo de evaluación. Asimismo, se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los funcionarios, solicitándolo al Departamento de Prevención de Riesgos.

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
Se cumple.	Revisión de proceso de clima laboral.
No se cumple.	Reunión con los funcionarios

La Ilustre Municipalidad de Copiapó establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

ARTICULO 16: Difusión. Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los funcionarios, mediante los siguientes medios: charlas presenciales, correo electrónico, video conferencia u otro medio. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno.

TITULO IX DEL PROCEDIMIENTO

A continuación, se describe el procedimiento que se aplicará en la Ilustre Municipalidad de Copiapó para efectuar las denuncias de Acoso Sexual, Laboral y violencia en el trabajo, llevar a cabo la investigación y aplicación de la sanción para quien resulte culpable.



ARTICULO 17: Formalización de la Denuncia. La Denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un(a) funcionario(a) y que puede corresponder a una situación de Acoso Sexual, Laboral y violencia en el trabajo. En este sentido, para dar a conocer su situación, la persona víctima de acoso debe acercarse al Departamento de Prevención de Riesgos, donde será atendido/a por la encargada del departamento, quien otorgará orientación acerca del proceso y brindará información acerca de los pasos a seguir, además de asegurar una acogida adecuada que ayude a la víctima a identificar su situación, resistir el escenario vivido y a generar las evidencias que, posteriormente, permitan formalizar una denuncia.

Para formalizar la denuncia el(la) denunciante deberá consignar en el anexo 1 formulario de denuncia, los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada y firmar el referido formulario, el cual será entregado en un sobre cerrado a la encargada del Departamento de Prevención de Riesgos.

En este sentido, la denuncia puede ser interpuesta:

- Directamente por la persona afectada, es decir, el(la) Acosado(a).
- Por la Asociación de Funcionarios Municipales y/o Comité Paritario.
- Indirectamente, por un tercero, a petición expresa de la persona afectada o por iniciativa propia.

Es importante destacar que, para que una denuncia sea efectiva, debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Deberá formularse por escrito y ser firmada por el(la) denunciante (Anexo 1).
2. La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:
 - a. Identificación y domicilio del (la) denunciante.
 - b. Narración circunstanciada de los hechos describiendo de manera detallada y cronológica las acciones que se denuncian.
 - c. Identificación de quién(es) comete(n) los hechos denunciados y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estas situaciones.
 - d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que sirvan de evidencia, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos que permitan dimensionar el impacto del evento para la persona afectada.

ARTICULO 18: Investigación de la denuncia. Al recibir la denuncia, el o la Profesional del Departamento de Prevención de Riesgos que reciba la denuncia deberá registrar la recepción y entregar copia del registro al denunciante (Anexo 2).

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

Si la víctima de acoso, voluntariamente 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.

El receptor de la denuncia entregará en sobre cerrado la denuncia y los antecedentes al Director/a o Jefe/a de Recursos Humanos quien en un plazo de 2 días hábiles deberá elaborar un informe a fin de solicitar al Alcalde/sa decretar la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, de conformidad a los artículos 123, 124 y 126 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. Tratándose de trabajadores de otra calidad jurídica (código del trabajo - honorarios) se procederá de acuerdo a las normas que rigen su contrato.



La investigación sumaria o sumario administrativo, tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

En el caso de que algún funcionario incurra en una falsa denuncia se propondrá la apertura de un procedimiento disciplinario.

En el caso que la persona denunciada o denunciante por conductas de acoso sexual o laboral, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República para efectos que sea esa Entidad Contralora la que sustancie el sumario respectivo de conformidad al artículo 126 de la Ley N°18.883.

Por último, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en el presente protocolo, el afectado/a podrá, a fin de restablecer el imperio del derecho ante una conducta de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, recurrir por la vía de protección a las instancias judiciales pertinentes o presentar una demanda judicial por violación de derechos fundamentales, de acuerdo al 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.

ARTICULO 19: Derechos del denunciante. En relación a los casos que deriven en sumarios administrativos, los(as) funcionarios(as) que formulen la denuncia estarán ejerciendo las acciones señaladas en el artículo 58 letra I) de la Ley N° 18.883 que aprueba Estatuto administrativo para funcionarios(as) municipales, así mismo para quienes desempeñen funciones dentro del municipio independiente de su calidad jurídica, por tanto, tendrán los siguientes derechos de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 88-A, de la citada ley:

- No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que se tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el punto precedente.
- No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren los puntos anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, regiré su última calificación para todos los efectos legales.

Durante el proceso sumarial es importante adoptar medidas de resguardo para el denunciante. Como medidas de protección se podrá decretar, entre otras, la separación de los espacios físicos de los involucrados, redistribución de la jornada de trabajo y disponer el otorgamiento de atención psicológica a la persona denunciante a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744.

La aplicación de alguna de estas medidas preventivas no será considerada un menoscabo a la posición que ocupa la persona denunciada, ni una sanción para la misma, así como tampoco la pérdida de derechos para las partes involucradas.

ARTICULO 20: Medidas Adicionales. Además, independiente del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Recursos Humanos (Dirección de Personal) en conjunto con el Director(a), jefatura(s) correspondientes deberán efectuar las acciones necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en la unidad afectada, con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales al ambiente laboral. Finalmente se informará a la víctima de acoso sobre el resultado del proceso.



ANEXOS

ANEXO N°1: FORMULARIO DE DENUNCIA.

INDIQUE TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA. (Marque con una "X")

Acoso Sexual	Acoso Laboral	Violencia en el trabajo

IDENTIFICACION DEL AFECTADO/A -DENUNCIADO/A - DENUNCIANTE Datos del AFECTADO/A:

Datos del DENUNCIADO/A(1):

*Nombre completo	
* Rut	
*Cargo o Labor que desempeña	
*Unidad donde trabaja	
*Teléfono de contacto	
*Correo electrónico	
*Nombre completo	
*Cargo o labor que desempeña	
*Unidad donde trabaja	
Posición laboral respecto del afectado/a(marque con una "X")	Jefatura directa
	Cargo superior al jefe directo
	No es jefe ni cargo superior
	Cargo inferior

Datos del DENUNCIADO/A(2):

*Nombre completo	
*Cargo o labor que desempeña	
*Unidad donde trabaja	
Posición laboral respecto del afectado/a(marque con una "X")	Jefatura directa
	Cargo superior al jefe directo
	No es jefe ni cargo superior
	Cargo inferior

Datos del DENUNCIANTE(sólo rellene en el caso que el denunciante no sea el afectado):

*Nombre completo	
*Cargo o labor que desempeña	
*Unidad donde trabaja	
*Correo electrónico o teléfono contacto	

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Describe la o las conductas manifestadas por la presunta persona acosadora, que avalarían la denuncia (señalar nombres, lugares, fechas, tiempo desde el cual es afectado por el acto denunciado y otros detalles que complementen la denuncia). Al relatar los hechos, utilice un orden cronológico. Mencione y acompañe, cuando sea posible, las pruebas que le sirvan de fundamento. (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).



FIRMA DEL DENUNCIANTE O AFECTADO.

Nombre Completo	Firma	Fecha de la denuncia



ANEXO N°2. COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE ENTREGA DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FIRMA

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE RECIBE DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FECHA RECEPCIÓN	FIRMA Y TIMBRE

.....

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

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE ENTREGA DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FIRMA

IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE RECIBE DOCUMENTO

NOMBRE COMPLETO	FECHA RECEPCIÓN	FIRMA Y TIMBRE

INSTRUCTIVO DENUNCIAS ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

REALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

Denunciante/Víctima enfrenta situación /Víctima. Que amerita ser denunciada.

Responsable: Denunciante



FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

Denunciante/Víctima completa formulario de denuncia.



ENTREGA DE LA DENUNCIA

Carta de denuncia dirigida al Alcalde /Sobre cerrado y confidencial al Departamento de Prevención de Riesgos.



DERIVACIÓN DE LA DENUNCIA

Una vez que el departamento de prevención recepciona la denuncia, debe derivarla a recursos humanos en el mismo día.



PLAZOS DE ENTREGA

Director RRHH tiene 2 días hábiles para entregarle el informe y la carta del denunciante/víctima, al Alcalde.



DENUNCIA ACOGIDA

Alcalde instruye investigación/ Responsable: Jurídico el cual designa al Fiscal.



PROCESO DE CONTENCIÓN Y ORIENTACIÓN

y orientado/Responsable: Organismo Administrador.

Artículo 3º: DESÍGNASE como Unidad Técnica del control, supervisión y control del presente Reglamento a la Dirección de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Copiapó, quien deberá efectuar todos los actos administrativos necesarios para el pleno cumplimiento de lo aprobado por este Reglamento.

Artículo 4º: **PUBLÍQUESE** el presente Protocolo en la página web municipal.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHÍVESE.



EMMA SUSANA GAETE CASTILLO
SECRETARIA MUNICIPAL
I. MUNICIPALIDAD DE COPIAPÓ



MARCOS LÓPEZ RIVERA
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE COPIAPÓ

DISTRIBUCIÓN:

- 1.- Direcciones Municipales
 - 2.- Archivo Oficina de Partes
- MLR/ESGC/DSA/dsa

