



DECRETO ALCALDICIO N° 534/2024.-
APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA
VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSO LABORAL Y
SEXUAL PARA PROMOVER EL BUEN TRATO, AMBIENTES
LABORALES SALUDABLES Y RESPETO A LA DIGNIDAD
DE LAS DE PERSONAS, LEY N° 21.643 ("LEY KARIN"),
EN LA I. MUNICIPALIDAD DE GENERAL LAGOS.

VISVIRI, 29 de Julio del 2024.-

VISTOS:

Estos antecedentes:

1. La Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.
2. Lo dispuesto en el artículo 2° N° 2 de la ley N° 21.643 que incorpora un nuevo artículo 14 a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado.
3. Lo establecido en el dictamen N° E516610/2024 de Contraloría General de la República, de fecha 19 de julio de 2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 introdujo en las leyes N°s 18.575 y 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en materia de prevención, investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo.
4. Lo establecido en las letras L) y M) del artículo 82 de la ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
5. Lo establecido en el artículo 2° del Código del Trabajo y 62 de la L.O.C. N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado.
6. En uso de las atribuciones que me confiere la ley N° 18.695, "Orgánica constitucional de Municipalidades".

CONSIDERANDO:

1. Que, el Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, Ley N° 21.643 (Ley Karin), en la Municipalidad de General Lagos, tiene por objeto dar cumplimiento a lo establecido en el texto contenido en el artículo 2° N° 2 de la ley N° 21.643 que incorpora un nuevo artículo 14 a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado, en cuanto dispone que: *"Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan."*

2. Que, conforme con lo anterior, el Protocolo trata las siguientes materias:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.
- d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias, junto a los mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

3. Así, tanto las conductas de violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual entendidas en los términos que establece la normativa vigente, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que, resulta conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite que se produzcan y, asimismo, establecer mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a hechos constitutivos de acoso, junto a las reglas especiales que se incorporan al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales sobre esta materia, siendo necesario cumplir con la ley y aprobar el Protocolo antes mencionado mediante Decreto Alcaldicio.

4. Que, las actuaciones y declaraciones de voluntad de la municipalidad, representada por su alcalde, deben materializarse a través de un decreto, el que, tratándose del Protocolo Ley Karin, tiene por objeto reconocerlo como válidamente suscrito y plenamente obligatorio para la entidad comunal.

5. Lo anterior, desde el punto de vista de la administración comunal resulta indispensable, por cuanto, constituye una declaración expresa que, manifestada a través de un decreto alcaldicio, le reconoce a dicho acto administrativo un carácter vinculante en el ámbito de la administración comunal.

DECRETO:

1. **APRUEBESE**, el Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, Ley N° 21.643 (Ley Karin), en la Municipalidad de General Lagos, el cual entrará a regir desde el 01 de agosto de 2024 conforme a la citada ley, debiendo ser publicado en la plataforma de transparencia del municipio, de conformidad a los vistos y considerandos del presente decreto alcaldicio.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA PROMOVER EL BUEN TRATO, AMBIENTES LABORALES SALUDABLES Y RESPETO A LA DIGNIDAD DE LAS DE PERSONAS, LEY N° 21.643 ("LEY KARIN"), EN LA I. MUNICIPALIDAD DE GENERAL LAGOS

TITULO I **DISPOSICIONES GENERALES**

ART. 1°: El presente Protocolo tiene por objeto, dar cumplimiento a lo establecido en el texto contenido en el artículo 2° N° 2 de la ley N° 21.643 que incorpora un nuevo artículo 14 a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado, en cuanto dispone que: *"Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan."*

En este sentido, conforme el nuevo texto del artículo 13 de la L.O.C. N° 18.575, 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. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

ART. 2°: Conforme con lo anterior, el presente Protocolo, trata las siguientes materias:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.

d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias, junto a los mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

ART. 3º: DEFINICIONES:

Según lo establecido en el dictamen N° E516610/2024 de Contraloría General de la República, de fecha 19 de julio de 2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 introdujo en las leyes N°s 18.575 y 18.883 en materia de prevención, investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, las letras L) y M) del artículo 82 de la ley N° 18.883 establecen una prohibición general para los servidores públicos 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 de añadir que, los actos de acoso, al no encontrarse definidos en la ley N° 18.883, deben ser conceptualizados conforme con lo dispuesto en el artículo 2º del Código del Trabajo:

A.-ACOSO SEXUAL: Se entiende por tal, el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

B.-ACOSO LABORAL: Se entiende por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

C.-VIOLENCIA EN EL TRABAJO: Es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

D.-PERSPECTIVA DE GÉNERO: El principio de perspectiva de género tiene aplicación general para todos los Órganos de la Administración del Estado, por aplicación de los artículos 3º, 14 y 30 de la ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en razón de su género, por lo que, conforme su artículo 3º "*Quien ejerza la función pública debe tener una especial consideración de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad, y prohibición de regresividad de los derechos humanos*". En todo proceso administrativo sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

ART. 4º: Que, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, establece en forma expresa la prohibición funcionaria de realizar conductas que constituyan acoso laboral o sexual en los términos previamente expresados.

Así, el art. 82 letras l) y m), de la ley N° 18.883 expresan lo siguiente:

"Artículo 82.- 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 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, y

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

ART. 5°: Por su parte, el artículo 62 de la L.O.C. N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado, vino en establecer una nueva causal de infracción grave al principio de probidad administrativa, al incorporar el siguiente numeral 10°:

"Artículo 62.- Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas:

...10. Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo."

Conforme con lo anterior, el municipio declara que, el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en esta Corporación Edilicia, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes, bajo apercibimiento de constituir la transgresión a las mismas, un acto grave contrario a la probidad administrativa, que podrá ser sancionado con la destitución del responsable, previo procedimiento disciplinario que así lo disponga.

ART. 6°: Así, tanto las conductas de violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual entendidas en los términos que establece la normativa vigente, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que, resulta conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite que se produzcan y, asimismo, establecer mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a hechos constitutivos de acoso, junto a las reglas especiales que se incorporan al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales sobre esta materia.

ART. 7° ALCANCE: El presente protocolo será aplicable a todos los funcionarios/as de la I. Municipalidad de General Lagos, en todos los niveles y escalafones (Alcalde/sa, Concejales/as, Directivos/as, Jefes/as de Servicio, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares), en cualquier modalidad de prestación de servicios, planta, contrata y a honorarios.

TITULO II

IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL, LABORAL, Y A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, CON UN ENFOQUE INCLUSIVO E INTEGRADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ART. 8°: 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 el artículo 2° del Código del Trabajo, 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.

Conforme con lo anterior, se identifican a continuación los peligros y/o riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

ART. 9°: IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL: Con un carácter enunciativo, se indica que, el acoso sexual implica la realización de 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.

A modos de ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presenten, pueden constituir conductas de acoso sexual:

- 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 deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

ART. 10º: IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS ASOCIADOS AL ACOSO LABORAL: 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 presenten:

- Juzgar el desempeño de un trabajador 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 trabajador/a 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 menospreciar.
- 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.

ART. 11º IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS ASOCIADOS A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: Son ejemplos asociados a este concepto:

- 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 trabajadores o de mayor gravedad.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

ART. 12º: 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, de sexismo hostil es:

- 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".

TITULO III

MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL, LABORAL, Y A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, DERECHOS Y DEBERES

ART. 13º: 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 sexistas.

Diversos factores de riesgo psicosocial, suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo, cuando no son atendidos con anticipación, así como, también las conductas contrarias a las normas de trato social y sexistas pueden, igualmente, dar lugar a conductas que terminan en violencia y acoso,

El municipio se compromete 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.

ART. 14º: Para estos fines, el municipio dispone que la labor de adoptar medidas preventivas en conjunto con la entidad de la ley N° 16.744 será la Dirección de Administración y Finanzas del Municipio, a través de su Director, dado que en dicha Unidad Municipal se concentran las acciones vinculadas con el personal municipal.

Con todo, dentro de las medidas que servirán para efectos de la prevención, deberán considerarse:

i-La aplicación al personal de los cuestionarios sobre evaluación de ambiente laboral que deberá aplicar la mutualidad o entidad de la ley N° 16.744 vinculada con el municipio, en una frecuencia que permita resultados medibles y efectivos.

ii-La cantidad de licencias médicas, por denuncias por enfermedad profesional producto de situaciones de acoso laboral, sexual, o de violencia en el trabajo.

iii-La cantidad de denuncias que se reciban por Contraloría General de la República en su sede regional respecto de acoso laboral, acoso sexual, o violencia en el trabajo efectuadas por funcionarios/as de esta Corporación Edilicia.

iv-La cantidad de tutelas laborales que se presenten en contra de la Municipalidad en sede judicial, así como las garantías que se aleguen vulneradas en dichas acciones.

v-La elaboración y actualización de una matriz de riesgos vinculados a acoso laboral, acoso sexual, y violencia en el trabajo, que deberá desarrollar la Dirección de Administración y Finanzas en conjunto con la entidad de la ley N° 16.744 con la que tenga vínculo vigente, y su actualización cada 2 años. En dicho trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de la asociación de funcionarios si existiera.

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

vi-La elaboración de un programa preventivo por la D.A.F. con la entidad encargada de la ley N° 16.744, en el cual, 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. Este programa deberá ser dado a conocer a todos los funcionarios/as municipales antes del 15 de noviembre de cada año -para implementarse- la anualidad siguiente, por la citada D.A.F., contando los funcionarios/as hasta el 05 de diciembre de cada año para presentar sus propuestas al mismo, a fin de oficializarse al 30 de diciembre de cada año.

ART. 15°: CAPACITACIONES: Como una herramienta clave para la prevención y control de los riesgos antedichos, se encuentra la capacitación regular del personal municipal en las materias de las cuales trata el presente protocolo, razón por la cual, en el mes de diciembre de cada año, se deberá presentar al Sr. Alcalde, y a la Asociación de Funcionarios, si la hubiere, el programa de capacitaciones sobre acoso laboral, acoso sexual y violencia de género que deberá desarrollar el municipio para la anualidad siguiente, con la entidad de la ley N° 16.744, lo que estará a cargo de la Dirección de Administración y Finanzas del municipio.

ART. 16°: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO: La D.A.F., apoyada por la entidad de la ley N° 16.744, 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.

ART. 17°: CONTROL: Corresponderá a Contraloría de la I. Municipalidad de General Lagos fiscalizar y auditar el cumplimiento de las medidas, plazos y programas dispuestos en el presente título.

ART. 18°: DERECHOS Y DEBERES

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental, lo que implica:

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras, lo que la I. Municipalidad de General Lagos implementará permanentemente mediante un programa de trabajo con la entidad de Prevención correspondiente a la ley N° 16.744.

2- Son derechos y deberes de los funcionarios/as de la I. Municipalidad de General Lagos:

- **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 el municipio, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

3-Son derechos y deberes de la I. Municipalidad de General Lagos:

- 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 las personas trabajadoras.
- 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.

Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

ART. 19:º DIFUSIÓN Y DERECHO A LA INFORMACIÓN: Corresponderá a la Dirección de Administración y Finanzas realizar difusión del presente Protocolo al Personal y canalizar los requerimientos que se recepcionen sobre la materia en cuanto a información.

Se deberá incorporar en la página web del municipio un banner asociado a la ley karin, al presente protocolo, al formulario de denuncia y su canal de recepción, de manera permanente, cuidando en todo momento la privacidad de la información.

TITULO IV

MEDIDAS PARA UNA OPORTUNA APLICACIÓN EN LA PROTECCIÓN EFICAZ DE LA VIDA Y SALUD DE LOS FUNCIONARIOS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ART. 20:º PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL. EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

El procedimiento para denunciar una situación de acoso sexual, acoso laboral, o violencia en la Municipalidad de General Lagos será el siguiente:

A.-Principios Rectores del Procedimiento:

El procedimiento de denuncia establece ciertos principios básicos que dan confianza y credibilidad a las posibles víctimas y testigos de conductas inapropiadas, estos son:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación correspondiente, incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. El tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla el procedimiento. Con esto se resguarda la integridad y la dignidad de las partes.
- **Imparcialidad:** El proceso se desarrollará bajo el principio de inocencia, con respeto a las normas del debido proceso, y por lo tanto, con imparcialidad hasta su completa tramitación. En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado. Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138 de la ley N° 18.883.
- **Celeridad:** La investigación deberá ser llevada a cabo con prontitud, evitando la burocratización del proceso.
- **Idoneidad:** El encargado responsable de recibir la denuncia e iniciar la investigación debe tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable. En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

- **Colaboración:** Es deber de cada funcionario(a) colaborar, de manera amplia y desinteresada, con la investigación de una denuncia por las materias que trata el presente protocolo.
- **Responsabilidad:** La persona que, efectúe la denuncia, lo debe hacer con la seriedad que corresponde. Una falsa acusación también es objeto de medidas disciplinarias. Se considera una infracción grave al principio de probidad administrativa, el efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, lo que podrá dar lugar a destitución, como máxima sanción en un procedimiento disciplinario.
- **Debido proceso:** Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa; bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación, derecho a conocer el contenido de la denuncia.

B.-Alcance:

Este procedimiento se aplica a todas las personas que forman parte de la I. Municipalidad de General Lagos, independiente de su calidad contractual y unidad de desempeño.

Se deja establecido que el personal contratado a honorarios que cuente con la calidad de "agente público" puede ser sometido a este procedimiento, a fin de determinar su eventual responsabilidad administrativa, siguiendo así el criterio acogido por Contraloría General de la República en los dictámenes N° 53.903/2011 y 19.489/2010.

C.-Receptor/a de Denuncia:

Se ha definido como receptor de denuncia a la persona encargada de recibir y canalizar la denuncia.

Esta acción recaerá en el Director de Administración y Finanzas o en su defecto en el Sr. Administrador Municipal cuando la denuncia pueda recaer sobre aquel, respectivamente.

Las funciones que aquellos cumplirán en este rol son las siguientes:

- Registrar la recepción de la denuncia y entregar una copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
- Informar a la persona que denuncia de todo el proceso que viene por delante, los plazos y cursos de acción posible.
- Acompañar y orientar al denunciante (o víctima) durante todo el tiempo que dure el proceso.
- Llevar un registro con todas las denuncias recibidas.

No es función del receptor/a de denuncia decidir si debe o no presentarse una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.

Sin desmedro de lo anterior, la recepción de la denuncia se podrá efectuar vía oficina de partes, en un sobre cerrado, que indique el carácter confidencial de su contenido, dirigido al Sr. Alcalde, como única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente.

Ambas instancias de recepción de denuncia deben emitir un comprobante de recepción de denuncia.

En caso de que el documento se entregue en la oficina de partes se debe timbrar su recepción.

D.-Procedimiento de Denuncia:

1.-La denuncia es la relación detallada y escriturada de los hechos que constituyen el acoso laboral y/o sexual, o violencia en el trabajo, debidamente firmada por quien denuncia.

2.-La denuncia debe realizarse en el formato elaborado para ello, o mediante una carta que contenga, al menos la siguiente información:

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

La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

No podrán presentarse denuncias anónimas al municipio, no obstante, en ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Tomando en cuenta la naturaleza de los hechos, la entrega del documento de denuncia deberá realizarse en sobre cerrado.

3.-Las denuncias que no cumplan con lo prescrito previamente podrán tenerse por no presentadas.

3.1.- En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley N° 18.883, 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 dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas de la ley N° 18.883, en cuanto sean compatibles.

Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejalas deberán observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades.

4.-La denuncia puede ser entregada en la Oficina de Partes en un sobre cerrado en la forma descrita en el literal anterior, o directamente al receptor/a de denuncias, quien entregará la información pertinente al denunciante acerca del proceso.

5.-Tanto si la denuncia es presentada en Oficina de Partes o al Receptor/a de denuncias, se deberá emitir un comprobante de recepción de denuncias y entregar una copia de este registro al denunciante.

6.-Luego de recibida formalmente la denuncia por el municipio se enviará de inmediato al Sr. Alcalde.

7.-El Sr. Alcalde tiene un plazo máximo de 03 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si la tendrá por presentada en relación al cumplimiento de los requisitos señalados en el numeral segundo. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento se tendrá por presentada.

8.- Ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156 de la ley N° 18.883, esto es, reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere este Estatuto. Para dicho efecto, los funcionarios tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama.

9.-En el caso de acoso laboral y/o sexual, o violencia en el trabajo el procedimiento a aplicar será un sumario administrativo.

Deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138 de la ley N° 18.883.

Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, el alcalde que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal. En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 82 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

10.-En el caso de constatarse la existencia de acoso laboral o sexual, por comprobarse que hubo conductas atentatorias a la dignidad de la persona, y cumplidos todos los pasos y formalidades que exige el proceso sumarial regulado en la ley N° 18.883, corresponderá sancionar conforme a lo establecido en el art. 123 letra c) de la ley N° 18.883, y lo dispuesto en el artículo 62 N° 10 de la L.O.C. N° 18.575 con la medida de destitución.

11.-Si producto del sumario administrativo, se comprueba que él o la denunciante realizó falsamente la denuncia con el propósito de atentar contra la honra de la persona denunciada, se contemplará el inicio de un nuevo sumario para determinar la responsabilidad administrativa de quien ha faltado a la verdad, bajo las sanciones referidas en la ley N° 18.883 y el artículo 62 N° 9 de la L.O.C. N° 18.575 en dichos casos.

12.-Concluido el proceso sumarial, se enviará una copia de la resolución a la D.A.F. para que proceda a realizar las anotaciones que correspondan en referencia a los resultados del proceso.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento, el Alcalde en conjunto con las jefaturas pertinentes, ejercerán las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar conductas lesivas al clima laboral.

E.-Medidas Precautorias.

En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m) de la ley N° 18.883, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

1.-Respecto de las personas denunciadas: En el evento de ser instruido un procedimiento disciplinario, el sumariado podrá ser suspendido de sus funciones o ser destinado transitoriamente a otro cargo dentro de la municipalidad, por decisión del fiscal, de conformidad a lo dispuesto en el art. 134 de la ley N° 18.883.

2.-Respecto de las personas denunciantes: Quienes ejercen las acciones señaladas en el art. 58 letra k) de la ley N° 18.883, tendrán los derechos establecidos en el art. 88 A de la referida norma, a saber:

a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el alcalde 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.

b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Las personas que resulten responsables serán sancionadas según el capítulo de sanciones de este mismo Reglamento sin perjuicio de lo que se indicó sobre el acoso sexual y la sanción de destitución, atendida **la vulneración grave al principio de probidad administrativa que aquella conducta implica.**

F.-DE LAS SANCIONES

El incumplimiento del presente Reglamento por parte de los funcionarios municipales tendrá sanciones de acuerdo con la naturaleza de los hechos y/o faltas cometidas previa investigación sumaria o sumario administrativo.

Las sanciones que pueden aplicarse a los funcionarios según el artículo 120 del estatuto Administrativo para funcionarios municipales son las siguientes:

- a) Censura: Anotación en la hoja de vida del funcionario.
- b) Multas: Consiste en la privación de un porcentaje de su remuneración mensual.
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses.
- d) Destitución.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Con todo, cuando el alcalde o alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m) de la ley N° 18.883, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días.

Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129 de la ley N° 18.883.

TITULO V

MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE TODOS LOS INVOLUCRADOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL O LABORAL, Y DENUNCIAS INCONSISTENTES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN, FORMACIÓN, EDUCACIÓN Y PROTECCIÓN DESTINADOS A RESGUARDAR LA DEBIDA ACTUACION DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INDEPENDIENTE DEL RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN EN ESTOS PROCESOS

ART. 21°: La I. Municipalidad de General Lagos 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.

Para efectos de lo anterior, todos los intervinientes en los procesos regulados en el título anterior, deberán guardar debida reserva y cuidar con especial celo la identidad, y la honra de las partes en dichos procesos (denunciantes, denunciados y víctimas), bajo apercibimiento de responsabilidad administrativa, por infracción grave al Principio de Probidad, toda vez que, estas medidas van en resguardo de la dignidad de las personas involucradas en los procesos.

Conforme con lo anterior, cobra especial relevancia el secreto o reserva del procedimiento disciplinario, y la mantención del mismo para las partes de aquel, hasta la formulación de cargos, según los términos de la ley N° 18.883 al efecto.

ART. 22°: DENUNCIAS INCONSISTENTES: Corresponde a aquellas denuncias a las que les faltan componentes en su formalización, por lo que, las medidas a incorporar en el presente protocolo corresponden a aquellas asociadas a la educación y sensibilización de sus destinatarios, acerca de cuál es la información relevante para la denuncia.

Para este efecto, los denunciantes deben considerar que, la presentación que realicen debe detallar el hecho que, a su juicio, constituyó un acto de acoso laboral, sexual o violencia en el lugar de trabajo, tomando las definiciones del protocolo y la ley, los ejemplos de conductas que se refieren en el presente instrumento, la matriz de riesgo que elabore el municipio, y reunir además, los requisitos mínimos dispuestos en el presente Protocolo para que la denuncia sea formalmente aceptada a tramitación.

Las capacitaciones que contemple el programa que se elaborará con ocasión del presente protocolo deberán considerar un módulo de denuncia, a fin del aseguramiento de su consistencia.

ART. 24°: MECANISMOS DE PREVENCIÓN, FORMACIÓN, EDUCACIÓN Y PROTECCIÓN DESTINADOS A RESGUARDAR LA DEBIDA ACTUACION DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INDEPENDIENTE DEL RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN EN ESTOS PROCESOS:

Como mecanismos de protección independiente del resultado de los procesos, los funcionarios/as podrán ser derivados a requerimiento de aquellos, a atención psicológica a ser otorgada por los prestadores de la ley N° 26.744, medida que, igualmente, con carácter de preventiva podrá ser adoptada por los Fiscales Administrativos durante el proceso, remitiendo los antecedentes al sr. alcalde/sa para ese efecto. Lo anterior, sin perjuicio de las demás medidas que se dispusieron en el título anterior.

**TITULO VI
DISPOSICIONES FINALES**

ART.25°: El presente Protocolo entrará a regir a partir del 01 de agosto de 2024.

Los procesos disciplinarios iniciados por materias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo antes de la vigencia de la ley N° 21.643, se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la respectiva denuncia.

Tratándose de hechos que corresponden a materias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ocurridos antes de la vigencia de la ley N° 21.643, pero que no se hayan denunciado antes de su entrada en vigencia, una vez denunciados, se regirán por las disposiciones de la ley N° 21.643 en cuanto a procedimientos, pero no en cuanto a sanciones en lo que refiere a la destitución como único tipo de castigo. (Dictamen N° E516619/2024 de CGR).

La Administración Municipal, la Secretaría Municipal, Dirección de Control, la Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Desarrollo Comunitario, la Secretaría Comunal de Planificación, y todas las Unidades Municipales, tendrán presente este Decreto para los fines administrativos que corresponda.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE.



**EDUARDO ALVARADO ARAYA
SECRETARIO MUNICIPAL
I. MUNICIPALIDAD DE GENERAL LAGOS**

AFCB/EAA/NSF/CBV/MCL/LMS/SRG/srg



**ALEX FDO. CASTILLO BLAS
ALCALDE**

I. MUNICIPALIDAD DE GENERAL LAGOS



DECRETO ALCALDICIO N° 534/2024.-
APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA
VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSO LABORAL Y
SEXUAL PARA PROMOVER EL BUEN TRATO, AMBIENTES
LABORALES SALUDABLES Y RESPETO A LA DIGNIDAD
DE LAS DE PERSONAS, LEY N° 21.643 ("LEY KARIN"),
EN LA I. MUNICIPALIDAD DE GENERAL LAGOS.

VISVIRI, 29 de Julio del 2024.-

VISTOS:

Estos antecedentes:

1. La Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.
2. Lo dispuesto en el artículo 2° N° 2 de la ley N° 21.643 que incorpora un nuevo artículo 14 a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado.
3. Lo establecido en el dictamen N° E516610/2024 de Contraloría General de la República, de fecha 19 de julio de 2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 introdujo en las leyes N°s 18.575 y 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en materia de prevención, investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo.
4. Lo establecido en las letras L) y M) del artículo 82 de la ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
5. Lo establecido en el artículo 2° del Código del Trabajo y 62 de la L.O.C. N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado.
6. En uso de las atribuciones que me confiere la ley N° 18.695, "Orgánica constitucional de Municipalidades".

CONSIDERANDO:

1. Que, el Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, Ley N° 21.643 (Ley Karin), en la Municipalidad de General Lagos, tiene por objeto dar cumplimiento a lo establecido en el texto contenido en el artículo 2° N° 2 de la ley N° 21.643 que incorpora un nuevo artículo 14 a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado, en cuanto dispone que: *"Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan."*

2. Que, conforme con lo anterior, el Protocolo trata las siguientes materias:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.
- d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias, junto a los mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

3. Así, tanto las conductas de violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual entendidas en los términos que establece la normativa vigente, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que, resulta conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite que se produzcan y, asimismo, establecer mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a hechos constitutivos de acoso, junto a las reglas especiales que se incorporan al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales sobre esta materia, siendo necesario cumplir con la ley y aprobar el Protocolo antes mencionado mediante Decreto Alcaldicio.

4. Que, las actuaciones y declaraciones de voluntad de la municipalidad, representada por su alcalde, deben materializarse a través de un decreto, el que, tratándose del Protocolo Ley Karin, tiene por objeto reconocerlo como válidamente suscrito y plenamente obligatorio para la entidad comunal.

5. Lo anterior, desde el punto de vista de la administración comunal resulta indispensable, por cuanto, constituye una declaración expresa que, manifestada a través de un decreto alcaldicio, le reconoce a dicho acto administrativo un carácter vinculante en el ámbito de la administración comunal.

DECRETO:

1. **APRUEBESE**, el Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, Ley N° 21.643 (Ley Karin), en la Municipalidad de General Lagos, el cual entrará a regir desde el 01 de agosto de 2024 conforme a la citada ley, debiendo ser publicado en la plataforma de transparencia del municipio, de conformidad a los vistos y considerandos del presente decreto alcaldicio.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA PROMOVER EL BUEN TRATO, AMBIENTES LABORALES SALUDABLES Y RESPETO A LA DIGNIDAD DE LAS DE PERSONAS, LEY N° 21.643 ("LEY KARIN"), EN LA I. MUNICIPALIDAD DE GENERAL LAGOS

TITULO I **DISPOSICIONES GENERALES**

ART. 1°: El presente Protocolo tiene por objeto, dar cumplimiento a lo establecido en el texto contenido en el artículo 2° N° 2 de la ley N° 21.643 que incorpora un nuevo artículo 14 a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado, en cuanto dispone que: *"Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan."*

En este sentido, conforme el nuevo texto del artículo 13 de la L.O.C. N° 18.575, 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. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

ART. 2°: Conforme con lo anterior, el presente Protocolo, trata las siguientes materias:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.

d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias, junto a los mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

ART. 3º: DEFINICIONES:

Según lo establecido en el dictamen N° E516610/2024 de Contraloría General de la República, de fecha 19 de julio de 2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 introdujo en las leyes N°s 18.575 y 18.883 en materia de prevención, investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, las letras L) y M) del artículo 82 de la ley N° 18.883 establecen una prohibición general para los servidores públicos 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 de añadir que, los actos de acoso, al no encontrarse definidos en la ley N° 18.883, deben ser conceptualizados conforme con lo dispuesto en el artículo 2º del Código del Trabajo:

A.-ACOSO SEXUAL: Se entiende por tal, el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

B.-ACOSO LABORAL: Se entiende por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

C.-VIOLENCIA EN EL TRABAJO: Es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

D.-PERSPECTIVA DE GÉNERO: El principio de perspectiva de género tiene aplicación general para todos los Órganos de la Administración del Estado, por aplicación de los artículos 3º, 14 y 30 de la ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en razón de su género, por lo que, conforme su artículo 3º "*Quien ejerza la función pública debe tener una especial consideración de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad, y prohibición de regresividad de los derechos humanos*". En todo proceso administrativo sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

ART. 4º: Que, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, establece en forma expresa la prohibición funcionaria de realizar conductas que constituyan acoso laboral o sexual en los términos previamente expresados.

Así, el art. 82 letras l) y m), de la ley N° 18.883 expresan lo siguiente:

"Artículo 82.- 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 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, y

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

ART. 5°: Por su parte, el artículo 62 de la L.O.C. N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado, vino en establecer una nueva causal de infracción grave al principio de probidad administrativa, al incorporar el siguiente numeral 10°:

"Artículo 62.- Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas:

...10. Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo."

Conforme con lo anterior, el municipio declara que, el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en esta Corporación Edilicia, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes, bajo apercibimiento de constituir la transgresión a las mismas, un acto grave contrario a la probidad administrativa, que podrá ser sancionado con la destitución del responsable, previo procedimiento disciplinario que así lo disponga.

ART. 6°: Así, tanto las conductas de violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual entendidas en los términos que establece la normativa vigente, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que, resulta conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite que se produzcan y, asimismo, establecer mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a hechos constitutivos de acoso, junto a las reglas especiales que se incorporan al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales sobre esta materia.

ART. 7° ALCANCE: El presente protocolo será aplicable a todos los funcionarios/as de la I. Municipalidad de General Lagos, en todos los niveles y escalafones (Alcalde/sa, Concejales/as, Directivos/as, Jefes/as de Servicio, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares), en cualquier modalidad de prestación de servicios, planta, contrata y a honorarios.

TITULO II

IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL, LABORAL, Y A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, CON UN ENFOQUE INCLUSIVO E INTEGRADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ART. 8°: 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 el artículo 2° del Código del Trabajo, 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.

Conforme con lo anterior, se identifican a continuación los peligros y/o riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

ART. 9°: IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL: Con un carácter enunciativo, se indica que, el acoso sexual implica la realización de 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.

A modos de ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presenten, pueden constituir conductas de acoso sexual:

- 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 deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

ART. 10º: IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS ASOCIADOS AL ACOSO LABORAL: 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 presenten:

- Juzgar el desempeño de un trabajador 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 trabajador/a 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 menospreciar.
- 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.

ART. 11º IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS ASOCIADOS A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: Son ejemplos asociados a este concepto:

- 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 trabajadores o de mayor gravedad.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

ART. 12º: 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, de sexismo hostil es:

- 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".

TITULO III

MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL, LABORAL, Y A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, DERECHOS Y DEBERES

ART. 13°: 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 sexistas.

Diversos factores de riesgo psicosocial, suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo, cuando no son atendidos con anticipación, así como, también las conductas contrarias a las normas de trato social y sexistas pueden, igualmente, dar lugar a conductas que terminan en violencia y acoso,

El municipio se compromete 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.

ART. 14°: Para estos fines, el municipio dispone que la labor de adoptar medidas preventivas en conjunto con la entidad de la ley N° 16.744 será la Dirección de Administración y Finanzas del Municipio, a través de su Director, dado que en dicha Unidad Municipal se concentran las acciones vinculadas con el personal municipal.

Con todo, dentro de las medidas que servirán para efectos de la prevención, deberán considerarse:

i-La aplicación al personal de los cuestionarios sobre evaluación de ambiente laboral que deberá aplicar la mutualidad o entidad de la ley N° 16.744 vinculada con el municipio, en una frecuencia que permita resultados medibles y efectivos.

ii-La cantidad de licencias médicas, por denuncias por enfermedad profesional producto de situaciones de acoso laboral, sexual, o de violencia en el trabajo.

iii-La cantidad de denuncias que se reciban por Contraloría General de la República en su sede regional respecto de acoso laboral, acoso sexual, o violencia en el trabajo efectuadas por funcionarios/as de esta Corporación Edilicia.

iv-La cantidad de tutelas laborales que se presenten en contra de la Municipalidad en sede judicial, así como las garantías que se aleguen vulneradas en dichas acciones.

v-La elaboración y actualización de una matriz de riesgos vinculados a acoso laboral, acoso sexual, y violencia en el trabajo, que deberá desarrollar la Dirección de Administración y Finanzas en conjunto con la entidad de la ley N° 16.744 con la que tenga vínculo vigente, y su actualización cada 2 años. En dicho trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de la asociación de funcionarios si existiera.

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

vi-La elaboración de un programa preventivo por la D.A.F. con la entidad encargada de la ley N° 16.744, en el cual, 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. Este programa deberá ser dado a conocer a todos los funcionarios/as municipales antes del 15 de noviembre de cada año -para implementarse- la anualidad siguiente, por la citada D.A.F., contando los funcionarios/as hasta el 05 de diciembre de cada año para presentar sus propuestas al mismo, a fin de oficializarse al 30 de diciembre de cada año.

ART. 15°: CAPACITACIONES: Como una herramienta clave para la prevención y control de los riesgos antedichos, se encuentra la capacitación regular del personal municipal en las materias de las cuales trata el presente protocolo, razón por la cual, en el mes de diciembre de cada año, se deberá presentar al Sr. Alcalde, y a la Asociación de Funcionarios, si la hubiere, el programa de capacitaciones sobre acoso laboral, acoso sexual y violencia de género que deberá desarrollar el municipio para la anualidad siguiente, con la entidad de la ley N° 16.744, lo que estará a cargo de la Dirección de Administración y Finanzas del municipio.

ART. 16°: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO: La D.A.F., apoyada por la entidad de la ley N° 16.744, 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.

ART. 17°: CONTROL: Corresponderá a Contraloría de la I. Municipalidad de General Lagos fiscalizar y auditar el cumplimiento de las medidas, plazos y programas dispuestos en el presente título.

ART. 18°: DERECHOS Y DEBERES

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental, lo que implica:

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras, lo que la I. Municipalidad de General Lagos implementará permanentemente mediante un programa de trabajo con la entidad de Prevención correspondiente a la ley N° 16.744.

2- Son derechos y deberes de los funcionarios/as de la I. Municipalidad de General Lagos:

- **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 el municipio, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

3-Son derechos y deberes de la I. Municipalidad de General Lagos:

- 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 las personas trabajadoras.
- 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.

Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

ART. 19:º DIFUSIÓN Y DERECHO A LA INFORMACIÓN: Corresponderá a la Dirección de Administración y Finanzas realizar difusión del presente Protocolo al Personal y canalizar los requerimientos que se recepcionen sobre la materia en cuanto a información.

Se deberá incorporar en la página web del municipio un banner asociado a la ley karin, al presente protocolo, al formulario de denuncia y su canal de recepción, de manera permanente, cuidando en todo momento la privacidad de la información.

TITULO IV

MEDIDAS PARA UNA OPORTUNA APLICACIÓN EN LA PROTECCIÓN EFICAZ DE LA VIDA Y SALUD DE LOS FUNCIONARIOS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ART. 20:º PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL. EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

El procedimiento para denunciar una situación de acoso sexual, acoso laboral, o violencia en la Municipalidad de General Lagos será el siguiente:

A.-Principios Rectores del Procedimiento:

El procedimiento de denuncia establece ciertos principios básicos que dan confianza y credibilidad a las posibles víctimas y testigos de conductas inapropiadas, estos son:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación correspondiente, incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. El tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla el procedimiento. Con esto se resguarda la integridad y la dignidad de las partes.
- **Imparcialidad:** El proceso se desarrollará bajo el principio de inocencia, con respeto a las normas del debido proceso, y por lo tanto, con imparcialidad hasta su completa tramitación. En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado. Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138 de la ley N° 18.883.
- **Celeridad:** La investigación deberá ser llevada a cabo con prontitud, evitando la burocratización del proceso.
- **Idoneidad:** El encargado responsable de recibir la denuncia e iniciar la investigación debe tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable. En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

- **Colaboración:** Es deber de cada funcionario(a) colaborar, de manera amplia y desinteresada, con la investigación de una denuncia por las materias que trata el presente protocolo.
- **Responsabilidad:** La persona que, efectúe la denuncia, lo debe hacer con la seriedad que corresponde. Una falsa acusación también es objeto de medidas disciplinarias. Se considera una infracción grave al principio de probidad administrativa, el efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, lo que podrá dar lugar a destitución, como máxima sanción en un procedimiento disciplinario.
- **Debido proceso:** Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa; bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación, derecho a conocer el contenido de la denuncia.

B.-Alcance:

Este procedimiento se aplica a todas las personas que forman parte de la I. Municipalidad de General Lagos, independiente de su calidad contractual y unidad de desempeño.

Se deja establecido que el personal contratado a honorarios que cuente con la calidad de "agente público" puede ser sometido a este procedimiento, a fin de determinar su eventual responsabilidad administrativa, siguiendo así el criterio acogido por Contraloría General de la República en los dictámenes N° 53.903/2011 y 19.489/2010.

C.-Receptor/a de Denuncia:

Se ha definido como receptor de denuncia a la persona encargada de recibir y canalizar la denuncia.

Esta acción recaerá en el Director de Administración y Finanzas o en su defecto en el Sr. Administrador Municipal cuando la denuncia pueda recaer sobre aquel, respectivamente.

Las funciones que aquellos cumplirán en este rol son las siguientes:

- Registrar la recepción de la denuncia y entregar una copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
- Informar a la persona que denuncia de todo el proceso que viene por delante, los plazos y cursos de acción posible.
- Acompañar y orientar al denunciante (o víctima) durante todo el tiempo que dure el proceso.
- Llevar un registro con todas las denuncias recibidas.

No es función del receptor/a de denuncia decidir si debe o no presentarse una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.

Sin desmedro de lo anterior, la recepción de la denuncia se podrá efectuar vía oficina de partes, en un sobre cerrado, que indique el carácter confidencial de su contenido, dirigido al Sr. Alcalde, como única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente.

Ambas instancias de recepción de denuncia deben emitir un comprobante de recepción de denuncia.

En caso de que el documento se entregue en la oficina de partes se debe timbrar su recepción.

D.-Procedimiento de Denuncia:

1.-La denuncia es la relación detallada y escriturada de los hechos que constituyen el acoso laboral y/o sexual, o violencia en el trabajo, debidamente firmada por quien denuncia.

2.-La denuncia debe realizarse en el formato elaborado para ello, o mediante una carta que contenga, al menos la siguiente información:

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

La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

No podrán presentarse denuncias anónimas al municipio, no obstante, en ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Tomando en cuenta la naturaleza de los hechos, la entrega del documento de denuncia deberá realizarse en sobre cerrado.

3.-Las denuncias que no cumplan con lo prescrito previamente podrán tenerse por no presentadas.

3.1.- En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley N° 18.883, 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 dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas de la ley N° 18.883, en cuanto sean compatibles.

Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejalas deberán observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades.

4.-La denuncia puede ser entregada en la Oficina de Partes en un sobre cerrado en la forma descrita en el literal anterior, o directamente al receptor/a de denuncias, quien entregará la información pertinente al denunciante acerca del proceso.

5.-Tanto si la denuncia es presentada en Oficina de Partes o al Receptor/a de denuncias, se deberá emitir un comprobante de recepción de denuncias y entregar una copia de este registro al denunciante.

6.-Luego de recibida formalmente la denuncia por el municipio se enviará de inmediato al Sr. Alcalde.

7.-El Sr. Alcalde tiene un plazo máximo de 03 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si la tendrá por presentada en relación al cumplimiento de los requisitos señalados en el numeral segundo. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento se tendrá por presentada.

8.- Ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156 de la ley N° 18.883, esto es, reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere este Estatuto. Para dicho efecto, los funcionarios tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama.

9.-En el caso de acoso laboral y/o sexual, o violencia en el trabajo el procedimiento a aplicar será un sumario administrativo.

Deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado.

Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138 de la ley N° 18.883.

Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, el alcalde que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal. En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 82 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

10.-En el caso de constatarse la existencia de acoso laboral o sexual, por comprobarse que hubo conductas atentatorias a la dignidad de la persona, y cumplidos todos los pasos y formalidades que exige el proceso sumarial regulado en la ley N° 18.883, corresponderá sancionar conforme a lo establecido en el art. 123 letra c) de la ley N° 18.883, y lo dispuesto en el artículo 62 N° 10 de la L.O.C. N° 18.575 con la medida de destitución.

11.-Si producto del sumario administrativo, se comprueba que él o la denunciante realizó falsamente la denuncia con el propósito de atentar contra la honra de la persona denunciada, se contemplará el inicio de un nuevo sumario para determinar la responsabilidad administrativa de quien ha faltado a la verdad, bajo las sanciones referidas en la ley N° 18.883 y el artículo 62 N° 9 de la L.O.C. N° 18,575 en dichos casos.

12.-Concluido el proceso sumarial, se enviará una copia de la resolución a la D.A.F. para que proceda a realizar las anotaciones que correspondan en referencia a los resultados del proceso.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento, el Alcalde en conjunto con las jefaturas pertinentes, ejercerán las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar conductas lesivas al clima laboral.

E.-Medidas Precautorias.

En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m) de la ley N° 18.883, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

1.-Respecto de las personas denunciadas: En el evento de ser instruido un procedimiento disciplinario, el sumariado podrá ser suspendido de sus funciones o ser destinado transitoriamente a otro cargo dentro de la municipalidad, por decisión del fiscal, de conformidad a lo dispuesto en el art. 134 de la ley N° 18.883.

2.-Respecto de las personas denunciantes: Quienes ejercen las acciones señaladas en el art. 58 letra k) de la ley N° 18.883, tendrán los derechos establecidos en el art. 88 A de la referida norma, a saber:

a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el alcalde 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.

b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Las personas que resulten responsables serán sancionadas según el capítulo de sanciones de este mismo Reglamento sin perjuicio de lo que se indicó sobre el acoso sexual y la sanción de destitución, atendida **la vulneración grave al principio de probidad administrativa que aquella conducta implica.**

F.-DE LAS SANCIONES

El incumplimiento del presente Reglamento por parte de los funcionarios municipales tendrá sanciones de acuerdo con la naturaleza de los hechos y/o faltas cometidas previa investigación sumaria o sumario administrativo.

Las sanciones que pueden aplicarse a los funcionarios según el artículo 120 del estatuto Administrativo para funcionarios municipales son las siguientes:

- a) Censura: Anotación en la hoja de vida del funcionario.
- b) Multas: Consiste en la privación de un porcentaje de su remuneración mensual.
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses.
- d) Destitución.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Con todo, cuando el alcalde o alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m) de la ley N° 18.883, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días.

Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129 de la ley N° 18.883.

TITULO V

MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE TODOS LOS INVOLUCRADOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL O LABORAL, Y DENUNCIAS INCONSISTENTES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN, FORMACIÓN, EDUCACIÓN Y PROTECCIÓN DESTINADOS A RESGUARDAR LA DEBIDA ACTUACION DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INDEPENDIENTE DEL RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN EN ESTOS PROCESOS

ART. 21°: La I. Municipalidad de General Lagos 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.

Para efectos de lo anterior, todos los intervinientes en los procesos regulados en el título anterior, deberán guardar debida reserva y cuidar con especial celo la identidad, y la honra de las partes en dichos procesos (denunciantes, denunciados y víctimas), bajo apercibimiento de responsabilidad administrativa, por infracción grave al Principio de Probidad, toda vez que, estas medidas van en resguardo de la dignidad de las personas involucradas en los procesos.

Conforme con lo anterior, cobra especial relevancia el secreto o reserva del procedimiento disciplinario, y la mantención del mismo para las partes de aquel, hasta la formulación de cargos, según los términos de la ley N° 18.883 al efecto.

ART. 22°: DENUNCIAS INCONSISTENTES: Corresponde a aquellas denuncias a las que les faltan componentes en su formalización, por lo que, las medidas a incorporar en el presente protocolo corresponden a aquellas asociadas a la educación y sensibilización de sus destinatarios, acerca de cuál es la información relevante para la denuncia.

Para este efecto, los denunciantes deben considerar que, la presentación que realicen debe detallar el hecho que, a su juicio, constituyó un acto de acoso laboral, sexual o violencia en el lugar de trabajo, tomando las definiciones del protocolo y la ley, los ejemplos de conductas que se refieren en el presente instrumento, la matriz de riesgo que elabore el municipio, y reunir además, los requisitos mínimos dispuestos en el presente Protocolo para que la denuncia sea formalmente aceptada a tramitación.

Las capacitaciones que contemple el programa que se elaborará con ocasión del presente protocolo deberán considerar un módulo de denuncia, a fin del aseguramiento de su consistencia.

ART. 24°: MECANISMOS DE PREVENCIÓN, FORMACIÓN, EDUCACIÓN Y PROTECCIÓN DESTINADOS A RESGUARDAR LA DEBIDA ACTUACION DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INDEPENDIENTE DEL RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN EN ESTOS PROCESOS:

Como mecanismos de protección independiente del resultado de los procesos, los funcionarios/as podrán ser derivados a requerimiento de aquellos, a atención psicológica a ser otorgada por los prestadores de la ley N° 26.744, medida que, igualmente, con carácter de preventiva podrá ser adoptada por los Fiscales Administrativos durante el proceso, remitiendo los antecedentes al sr. alcalde/sa para ese efecto. Lo anterior, sin perjuicio de las demás medidas que se dispusieron en el título anterior.

TITULO VI DISPOSICIONES FINALES

ART.25°: El presente Protocolo entrará a regir a partir del 01 de agosto de 2024.

Los procesos disciplinarios iniciados por materias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo antes de la vigencia de la ley N° 21.643, se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la respectiva denuncia.

Tratándose de hechos que corresponden a materias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ocurridos antes de la vigencia de la ley N° 21.643, pero que no se hayan denunciado antes de su entrada en vigencia, una vez denunciados, se regirán por las disposiciones de la ley N° 21.643 en cuanto a procedimientos, pero no en cuanto a sanciones en lo que refiere a la destitución como único tipo de castigo. (Dictamen N° E516619/2024 de CGR).

La Administración Municipal, la Secretaría Municipal, Dirección de Control, la Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Desarrollo Comunitario, la Secretaría Comunal de Planificación, y todas las Unidades Municipales, tendrán presente este Decreto para los fines administrativos que corresponda.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE EN LA PÁGINA WEB DE LA I. MUNICIPALIDAD DE GENERAL LAGOS Y ARCHÍVESE.

Fdo. **Alex Fdo. Castillo Blas**, Alcalde de la Ilustre Municipalidad de General Lagos, y **Eduardo Alvarado Araya**, Secretario Municipal, la presente se firma para los fines pertinentes.



EDUARDO ALVARADO ARAYA
SECRETARIO MUNICIPAL
I. MUNICIPALIDAD DE GENERAL LAGOS

AFCB/EAA/NSF/CBV/MCL/LMS/SRG/srg