



REPÚBLICA DE CHILE
I.MUNICIPALIDAD DE HUALAÑE
ALCALDÍA



DECRETO EXENTO Nº: 03094/2024

MAT. APRUEBA PROTOCOLO LEY 21.643

HUALAÑE, 19/11/2024

VISTO:

- 1.- La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases de la Administración del Estado y sus modificaciones posteriores.
- 2.- La Ley N° 19.880, que establece los procedimientos Administrativos que rigen los actos de la Administración del Estado y sus modificaciones posteriores;
- 3.- La Ley N° 21.180 de Transformación Digital del Estado.
- 4.- La Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores.
- 5.- La entrada en vigencia de la Ley 21.643 sobre "Prevención Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo"
- 6.- La Ley 21.687, que modifica la Ley 21.643, corrige los artículos del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

CONSIDERANDO:

- 1.- La necesidad de contar con un Protocolo de Prevención Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo, establecido en la ley Ley 21.643, y las modificaciones realizadas al estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

DECRETO

APRUÉBESE:

Protocolo Municipal de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo Ley N° 21.643 "Ley Karin"

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE



CAROLINA ALEJANDRA MUÑOZ NUÑEZ

Alcaldesa

Ilustre Municipalidad De Hualañe



JORGE ANDRES DIAZ ROJAS

Secretario Municipal

Secretaria Municipal



Protocolo Municipal de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo Ley N° 21.643 "Ley Karin"



1 Introducción

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

2. Objetivo

El presente protocolo establece instrucciones sobre cómo proceder de manera preventiva y ante las denuncias sobre actos o conductas de violencia de género, acoso y maltrato laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria, cometidas por funcionarios/as municipales, incluidos servidores a honorarios, personal contratado por el código del trabajo, personal de servicios incorporados a la gestión municipal, alumnos/as que desarrollen su práctica profesional en o para la Municipalidad realizadas en contra de otros integrantes que desempeñen labores en o para la Municipalidad o personas que se vinculen de cualquier forma a las actividades de la institución, hayan sido cometidas dentro o fuera de las dependencias o recintos municipales, sin perjuicio de su procedencia, tramitación y las decisiones que respecto de ellas pueda adoptar la autoridad competente.

En lo no previsto en este protocolo, se deberán aplicar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, en especial los Estatutos Administrativos y Reglamentos Internos. Es posible denunciar conductas de violencia de género, acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, cometidas por personas que trabajen en la Municipalidad de Hualañé, regidas por el Estatuto para Funcionarios Municipales, Ley N° 18.883, contratadas por el Código del Trabajo, prestadores de servicios “a honorarios” alumnas/os que desarrollen su práctica profesional en o para la Municipalidad y cuando la persona afectada sea usuaria y el reclamo sea dirigido a un funcionario o trabajador municipal, independiente de su calidad jurídica.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas los Funcionarios Municipales, cualquiera sea su naturaleza Jurídica (plata, contrata, código del trabajo, honorarios), incluidas la alcaldesa, concejales, administrador, directores, jefaturas y en general a todo funcionario que presta servicio para la Ilustre Municipalidad de Hualañé, Dirección Comunal de Educación y Departamento de Salud Municipal además de a prestadores de servicios independientes, contratistas y de proveedores. Por último, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios que acudan a nuestras dependencias.

4. Definiciones



A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas.

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. 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.
- **Acoso laboral:** 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Juzgar el desempeño de un 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 menospreciarlo.
 - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a los funcionarios municipales, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:
 - Gritos o amenazas.
 - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
 - **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de

manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
 - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
 - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **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. 6

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”.
- **Discriminación arbitraria:** Se entenderá por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad .

Algunas manifestaciones de discriminación arbitraria son:

- Bromas, insultos, comentarios y contenidos que sean degradantes, ofensivos o intimidatorios, motivados por razones de etnia, edad, sexualidad, género, de clase social, nacionalidad, discapacidad, credo, preparación o grado académico y otras de igual o similar naturaleza.
- Excluir del espacio físico municipal y/o actividades que se realicen en el marco institucional, debido a lo anteriormente señalado, y que atente contra la igualdad de oportunidades o las garantías fundamentales de las personas.
- Realizar comentario(s) de tipo peyorativo, paternalista o que minimice las capacidades de las personas en función de las características anteriormente descritas.
- Generar, compartir o difundir imágenes o comentario(s)denigrante(s), o de burla, a través de redes sociales o cualquier otro medio.
- Abuso de poder, o malos tratos de parte de una persona con posición jerárquica superior a otra y que atente contra su proceso formativo o laboral.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la



empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. Tipos de maltrato laboral, acoso laboral, hostigamiento por ambiente sexista o acoso sexual

Atendiendo a la posición que ocupan tanto la persona afectada como el/la victimario/a dentro de la Institución, el maltrato, hostigamiento o acoso puede clasificarse en:

- a) Vertical descendente: Desde la jefatura hacia la persona o personas a su cargo.
- b) Vertical ascendente: Desde la persona o personas hacia la jefatura. Suele ser ejercido por un grupo de personas confabulados/as para vulnerar a la jefatura y ejercer poder o influencia sobre esta.
- c) Horizontal: Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para maltratar o acosar, suelen ser grupos los que cometen la o las vulneraciones.
- d) De Terceros: Es aquel que es realizado por personas externas a la institución.

6. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744. 7

7. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

Personas trabajadoras:

- 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 la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Entidades empleadoras:

- 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, en el caso a la Ilustre Municipalidad de Hualañé, se dispondrá de una mediación previa, con el fin de intentar solucionar los diversos conflictos entre los involucrados.
- 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 cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

8. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante los miembros del Comité Paritario.

En la eventualidad que los representantes titulares no estén presentes, corresponderá esta labor o los representantes suplentes del Comité Paritario.

Es responsabilidad la Administración y de cada uno de los directores de la Ilustre Municipalidad de Hualañé la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Es responsabilidad del *Comité Paritario de Higiene y Seguridad*, de acuerdo con sus funciones, participar en el monitoreo de las medidas

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas de forma presencial y los responsables de esta actividad será el Director Jurídico y el Encargado de Prevención de Riesgos de la Ilustre Municipalidad de Hualañé.



Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al Director Jurídico, a través del correo electrónico Richard.arroyo@hualane.cl

Las personas a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados serán:

- 1.- Lucia del Carmen Hernandez Hernandez
- 2.- Romina Paz Gutierrez Peña

9. Del Procedimiento Disciplinario Administrativo

Contenido de la denuncia

Podrá denunciar las conductas señaladas en este protocolo la persona directamente afectada por los actos o hechos denunciados, o un tercero no afectado, previo consentimiento de la persona afectada y bajo los principios de confidencialidad y respeto. Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales y deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

a) Denuncia escrita: la persona denunciante deberá completar y firmar el formulario de denuncia Anexo 1, 0 en su defecto aportar los siguientes datos:

- Identificación de la persona denunciante
- Identificación de la persona afectada y del denunciado, la unidad en la que desempeñan sus actividades.
- Relato de los hechos que motivan la denuncia, señalando fecha y lugar de ocurrencia, a lo menos aproximada.
- Indicar si existen medios de pruebas de la conducta denunciada y de ser posible, acompañarlos.
- Denunciante deberá señalar domicilio y medio preferente de comunicación (correo electrónico y/o número de teléfono de contacto).

b) Denuncia verbal: Deberá completarse el formulario de denuncia Anexo 1 0 en su defecto se deberá levantarse acta escrita que contemple los datos señalados precedentemente y contener a firma de la persona denunciante y la identificación y firma del funcionario que la recibe.

Recepción de denuncias



Las Denuncias formuladas de acuerdo al artículo anterior podrán presentarse a las siguientes autoridades y organismos municipales receptores:

Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Hualañé

Denuncia penal Si, a través de la denuncia se toma en conocimiento la ocurrencia de crímenes, simples delitos (por ejemplo: lesiones, amenazas), abuso sexual o violación, y no se hubiera realizado la denuncia penal, estos hechos deberán ser denunciados ante el Ministerio Público, en los términos de lo establecido en el artículo 175 del Código Procesal Penal, bajo el apercibimiento contenido en el artículo 177 del mismo cuerpo legal, y en el Artículo 58 letra K del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, pudiendo requerir asesoría jurídica a la Dirección Jurídica de la Municipalidad. En todo caso, la víctima o persona afectada tiene derecho a ser informada previamente y oída en la decisión de denuncia penal, debiendo considerarse especialmente su voluntad para el caso de los delitos respecto de los cuales el Ministerio Público no podrá proceder sin su aprobación.

Actuaciones frente a denuncias

Una vez recibida la denuncia, el Alcalde o Alcaldesa dispondrá, en el plazo máximo de 3 días hábiles, el procedimiento disciplinario administrativo que corresponda, considerando la gravedad de los hechos y de los antecedentes presentados. Dicho proceso disciplinario tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las eventuales responsabilidades administrativas involucradas, y proponer la sanción que corresponda de acuerdo a las conductas que pudieran ser acreditadas.

La resolución que disponga instruir el procedimiento disciplinario, deberá informar a los involucrados los plazos legales o reglamentarios del mismo. El Alcalde o Alcaldesa, tomará todas medidas necesarias para dar celeridad al proceso disciplinario procurando sea desarrollado en un tiempo adecuado. Los plazos y procedimientos tanto de la investigación sumaria como de los sumarios administrativos corresponden a los señalados en la Ley 18.883. Con todo, aún en caso de desestimación, el Alcalde o Alcaldesa podrá ordenar, que sean adoptadas medidas para dar asistencia, acompañamiento y protección de los derechos de las personas presuntamente afectadas, así como reestablecer la convivencia y buen clima laboral, incluyendo las medidas contenidas en este protocolo u otras que resulten pertinentes, procurando evitar perjuicio de difícil o imposible reparación de los involucrados, o que implique vulneración de derechos constitucional o legalmente amparados. Deberán ser adoptadas oyendo a las /los involucrados y en particular a las personas afectadas. La procedencia de instruir procedimientos disciplinarios y de



determinar responsabilidades disciplinarias, es independiente de la eventual existencia de responsabilidad administrativa, civil o penal que pudiera derivar de los mismos hechos.

Fiscal

El Alcalde o alcaldesa designará a al funcionario/a municipal quien deberá instruir el procedimiento disciplinario administrativo correspondiente. El o la Fiscal designado debe tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario/a que sea denunciado y el mismo régimen estatutario. Preferentemente será designada/o la funcionaria/o que tenga las competencias necesarias en las materias específicas a investigar, especialmente si se trata de conductas que puedan constituir violencia de género, acoso sexual y discriminación arbitraria. En todo caso, el fiscal siempre podrá solicitar apoyo técnico especializado a las unidades o departamentos especializados en las temáticas denunciadas.

Pruebas

Se podrá recibir y producir toda clase de pruebas, sin restricción, sin perjuicio de la facultad del/la fiscal para excluirla si advierte que han sido obtenidas con vulneración de garantías constitucionales. Al mismo tiempo, la/el fiscal cuidará que la toma de declaraciones y descargos de las personas involucradas, durante todo el procedimiento se lleven a cabo respetando los lineamientos entregados por los instrumentos generados por la Dirección Jurídica, el Departamento de Prevención de Riesgos y la Administración.

Obligación de confidencialidad

Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo el proceso, desde la recepción de la denuncia, su tramitación y de los procedimientos disciplinarios instruidos, en especial el resguardo a la identidad de las personas involucradas (denunciante, afectado/a, denunciada y testigos) sin perjuicio de lo contenido en las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procesos disciplinarios específicos, sobre acceso a la información pública. Todo funcionario/a de la Municipalidad que intervenga en las actuaciones contempladas en este protocolo y en los procedimientos disciplinarios regidos por la ley y/o reglamentos, tendrán la obligación de respetar el deber de confidencialidad y de resguardar el debido respeto a la intimidad de las personas involucradas, así como el secreto del procedimiento, cuando corresponda. Quedará prohibida toda medida de disuasión, censura, castigo o reprimenda en contra de personas por denuncias actos o hechos que puedan constituir violencia de género, acoso o maltrato laboral, acoso sexual y/o discriminación arbitraria, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones



constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales conste su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Comunicaciones a personas involucradas

Deberá comunicarse a los involucrados o a sus representantes legales todo acto administrativo que disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario administrativo, la designación de fiscal, plazo estimado del procedimiento, así como todas las diligencias y decisiones que se dicten en ellos. En caso de desestimación, deberá comunicarse sólo a los denunciantes y personas afectadas y/o representantes legales, salvo que la persona denunciada haya tenido noticias formales de la denuncia por aplicación de medidas administrativas prevención y protección a su respecto. Las comunicaciones deberán realizarse en el plazo de 2 días hábiles desde la fecha de la total tramitación del acto respectivo, preferentemente mediante mecanismos electrónicos, procurando guardar protección de los datos personales de quienes estén involucrados. Lo señalado no hace las veces de las notificaciones de las resoluciones que tienen derecho a recibir las personas afectadas y denunciadas en los procedimientos disciplinarios, tales como: imposición, modificación o que dejan sin efecto las medidas preventivas o de protección; la resolución de formulación de cargos; la decisión final de la autoridad y la resolución de los recursos. Tratándose de la primera comunicación a las personas involucradas, deberá realizarse al menos por dos medios distintos de comunicación que sean idóneos, que garanticen seguridad y privacidad de la información.

Falsa denuncia

En el evento de que un/una funcionario/a haya denunciado alguna conducta que pudiera constituir violencia de género, acoso o maltrato laboral, acoso sexual y/o discriminación arbitraria, respecto del cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a el/la denunciado/a, se le aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, previa instrucción del procedimiento disciplinario administrativo que corresponda.



ANEXO N°1

“FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL , SEXUAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO”

1- INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD.

Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

Acoso Laboral	
Acoso Sexual	
Violencia en el trabajo	

2- IDENTIFICACION DEL DENUNCIANTE.

Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia. Marque con una “X” la Alternativa que corresponda:

Victima (persona en quien recae la acción de acoso laboral y/o sexual, violencia en el trabajo)	
Denunciante: persona (un tercero) que pone en conocimiento del hecho constitutivo de acoso laboral y/o sexual, violencia en el trabajo	

Datos personales del denunciante (sólo en el caso que el denunciante NO sea víctima):

Nombre Completo:	
Cédula de Identidad:	
Cargo de desempeña Departamento:	
Unidad o área de desempeño:	

Datos personales de la Víctima:

Nombre completo:	
Cédula de Identidad:	
Dirección Particular:	
Región/Comuna:	



Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	

Datos de la víctima respecto a la institución:

Nombre completo	
Departamento, sección u oficina de desempeño	

3.- DATOS PERSONALES DE DENUNCIADO - VICTIMARIO

Nombre completo	
Departamento, sección u oficina de desempeño	

4.- RESPECTO A LA DENUNCIA

Nivel jerárquico del denunciado – victimario respecto de la víctima (marque con una x)

Nivel superior	
Igual nivel jerárquico	
Nivel inferior	
Tercero	

¿El denunciado – victimario corresponde a la jefatura inmediata de la víctima?

(marque con una x)

SI	
NO	

5.- NARRACIÓN CIRCUNTANCIADA DE LOS HECHOS

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

--



Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de las acciones anteriormente descritas

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

Señale la individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido – testigos - (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia) . Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta. (opcional)

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: Marque con una X la alternativa que corresponda:



Ninguna evidencia específica	
testigos	
Correos electrónicos	
fotografías	
video	
Otros documentos de respaldo	

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

Observaciones. (agregue cualquier elemento que parezca relevante para la denuncia realizada)

Nombre y firma del /la
denunciante

Fecha de denuncia: