

APRUEBA REGLAMENTO QUE
CONTIENE EL PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO, MALTRATO,
ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL,
DISCRIMINACIÓN Y SANCIONES DE LA
MUNICIPALIDAD DE QUILLECO.

1.162

DECRETO N°: _____/

QUILLECO: 14 DE MAYO DE 2024.-

VISTOS ESTOS ANTECEDENTES:

- a) La Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- b) La Ley N°20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral, modificando el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo para funcionario municipales.
- c) El Artículo N°82, letra l) de la Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, el cual prohíbe a todos los funcionarios municipales realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando el acoso sexual una acción de este tipo.
- d) El Artículo N°123, letra c), de la Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, el que establece que las conductas de acoso sexual son causales de la medida disciplinaria de destitución, lo cual conlleva la inhabilidad por cinco años del sancionado para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.
- e) Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, de 1988, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus posteriores modificaciones.

CONSIDERANDO:

La necesidad de contar con un procedimiento reglado que formalice el actuar de las autoridades municipales frente a situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, estableciendo un procedimiento de denuncia, investigación y sanción de estos.

D E C R E T O :

- 1° Apruébese el "REGLAMENTO QUE CONTIENE EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DE QUILLECO" cuyo texto anexo al presente Decreto Alcaldicio, se entiende formar parte integrante del mismo.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



LUIS ALDO CID ANGUIA
SECRETARIO MUNICIPAL



RODRIGO TAPIA AVELLO
ALCALDE

DISTRIBUCIÓN:

- Adm. Municipal
- Control Municipal
- Secretaría Municipal
- Adm. y Finanzas
- Secplan
- Dirección de Obras
- DIDECO
- JPL

**REGLAMENTO QUE CONTIENE EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO, MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, DISCRIMINACIÓN
ARBITRARIA Y SANCIONES.**

QUILLECO, Mayo de 2024.-

DE: OCIEL HERNÁN RUBILAR VALLEJOS

ASESOR JURÍDICO

PARA: RODRIGO MARIANO TAPIA AVELLO

ALCALDE

Por medio del presente, y en consideración a mi especialidad en materia profesional, como abogado y Magister en Derecho Laboral; vengo en acompañar propuesta de REGLAMENTO QUE CONTIENE: "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y SANCIONES" A fin de entregar una solución concreta a una política-deber de nuestra institución pública, y de esta forma prevenir y resguardar los derechos y garantías constitucionales de todos quienes trabajan y/o ejercen funciones en nuestro municipio, y además actualizar la normativa a propósito de la entrada en vigencia de la ley 21.643 (Ley Karin).

I. OBJETIVO:

Es disponer de un reglamento que formalice el actuar de las autoridades municipales frente a situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, estableciendo un procedimiento de denuncia, investigación y sanción de estos.

El presente instructivo debe permitir a los funcionarios/as de la municipalidad identificar conductas que atentan contra la dignidad de las personas, y así detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de generar un ambiente laboral saludable, basado en el respeto, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente protocolo establece instrucciones sobre cómo proceder 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

Aut. de Rubilar Vallejos


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 Quilleco, 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.

En concordancia con lo que establece el artículo 13 de la llamada Ley Karin, es fundamental establecer que la aplicación de estas normas dicen relación con que: *“... la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.”*

III. MARCO CONCEPTUAL.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como *“el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”*.

Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral.

1. VIOLENCIA DE GÉNERO:

Se entiende por violencia de género cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona por ser mujer, por su expresión y/o identidad de género, o por su orientación sexual, tanto en el ámbito público como en el privado, especialmente la violencia física, psicológica y sexual que tenga lugar en cualquier relación interpersonal, que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, y/o perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra”.

2. ACOSO SEXUAL

Constituyen acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que amenaza, perjudica o incide en sus oportunidades condiciones materiales y/o rendimiento o situación laboral y/o académica; y respecto a las oportunidades, condiciones materiales y relación con la Municipalidad cuando se trate de usuarias/os o personas que se vinculen con ella. Se trata de una acción o conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre. Entenderemos para efectos de este protocolo, como manifestaciones de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

A) **Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces u otro contado físico con connotación sexual):** Constituyen contado físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona al intento de violación y/o coacción para acceder a tener relaciones sexuales.

B) **Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual:** incluye insultos que estén relacionados con el acto sexual o de connotación sexual; insinuaciones sexuales no consentidas; proposiciones o presiones para sostener actividad sexual; coqueteo y/o cortejo ofensivo y no consentido; comentario(s) insinuantes u obscenos.

Estos comportamientos asignan a las y los acosadas, un rol de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo o usuarias/os de los servicios municipales.

C) **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de imágenes (fotografías o videos) sexualmente sugestivas o pornográficas; exhibición de objetos o material escrito sexualmente sugerentes o explícitos; miradas impúdicas, silbidos o gestos sexualmente sugestivos, no consentidos que provocan incomodidad en el o la afectada.

D) **Comportamientos de connotación sexual** basados en el sexo o identidad sexo genérica de la persona, que afectan la dignidad de estas en el lugar de trabajo o de vinculación con la Municipalidad. Esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, entre otros. También constituyen este tipo de acoso; correos electrónicos de contenido sexual, proposiciones sexuales no consentidas, entre otros.

3. MALTRATO LABORAL

Se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o persona afectada específica.

En algunas ocasiones el maltrato laboral puede representar una forma de violencia de género, cuando implica la normalización de discriminaciones y prejuicios en tomo al género.

Elementos del maltrato laboral:

- a. Conducta vulneratoria generalizada para todos por igual (personas a cargo o colegas).
- b. Maltrato que genera daño o afectación en otros.
- c. La acción u omisión es evidente, se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar.
- d. No existe el objetivo de amenazar o perjudicar la situación laboral, o las oportunidades de empleo de los o las afectadas.
- e. Conducta vulneratoria esporádica, aislada o que se genera en intervalos de tiempo irregulares.
- f. Afecta la dignidad de las personas afectadas.
- g. Pueden constituir discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de sexo, raza, color, edad, religión, opinión política, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, enfermedad o discapacidad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

- h. El maltrato verbal también incluye el lenguaje violento discriminatorio hacia la persona afectada, basados en los motivos indicados en el punto anterior.

4. ACOSO LABORAL

Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para la/el o las/los afectadas/os su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Podrán constituir acoso laboral:

- a) Gritar, avasallar o insultar a la persona cuando está sola o en presencia de otras personas.
- b) Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- c) Sobrecargar selectivamente a la afectada/o con mucho trabajo y/o labores.
- d) Amenazar a la afectada/o con provocar daño de manera continuada o coaccionarla para que realice un acto o hecho.
- e) Restar a él o la afectada de áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- f) Modificar las atribuciones o responsabilidades del puesto de trabajo del o la afectada, de forma unilateral.
- g) Tratar de manera diferente o discriminatoria al afectado/a al utilizar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros colegas o jefaturas.
- h) Ignorar o excluir, hablando sólo a una persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible),
- i) Retener información crucial para el desarrollo de la labor del afectado/a su trabajo o manipularla para inducirle a error, y acusarle de negligencias o faltas profesionales.
- j) Difamar a la afectada/o, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

- k) Ignorar los éxitos profesionales o atribuidos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a la persona afectada, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- l) Criticar continuamente el desempeño del afectado/a, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- m) Castigar desproporcionadamente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal del afectado/a en el marco de sus atribuciones.
- n) Ridiculizar la labor del trabajo del afectado/a, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores/as, caricaturizándolo o parodiando.
- o) Animar a otros compañeros/as de trabajo a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

No será considerado acoso laboral, las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad existente dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre las y los funcionarios en el ejercicio de sus funciones, o riñas. Tampoco se considerará acoso laboral conductas derivadas del estrés por exceso de carga laboral, una amonestación de la jefatura directa, críticas aisladas que no constituyan maltrato laboral u hostigamiento, Las jornadas de trabajo extensas cuando son justificadas y compensadas, o la prestación de servicios en condiciones esporádicas más o menos precarias, cuando la naturaleza de la función así lo amerite.

Para identificar y diferenciar el maltrato laboral del acoso laboral, se puede considerar la siguiente tabla:

Maltrato Laboral	Acoso Laboral
Es una conducta generalizada	Es una conducta selectiva
La acción es evidente	La acción puede ser silenciosa
No tiene un objetivo específico	Su objetivo es desgastar a la/s persona/s afectada/s
Conducta esporádica	Conducta reiterada
Afecta la dignidad de las personas	Afecta la dignidad de las personas

5. HOSTIGAMIENTO POR AMBIENTE SEXISTA

Se entiende por ambiente sexista la generación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u

orientación sexual, cuando está dirigido a determinados grupos o categorías de personas en general.

En este instrumento, se considerará al hostigamiento por ambiente sexista como un tipo de acoso o maltrato laboral, dependiendo de cómo los actos o hechos vulneratorios se configuren.

6. 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:

- a) Bromas, insultos, comentarios y contenidos que sean degradantes, ofensivos o intimidatorios, motivados por razones de etnia, edad, sexualidad, género, clase social, nacionalidad, discapacidad, credo, preparación o grado académico y otras de igual o similar naturaleza.
- b) 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.
- c) Realizar comentario(s) de tipo peyorativo, paternalista o que minimice las capacidades de las personas en función de las características anteriormente descritas.
- d) Generar, compartir o difundir imágenes o comentario(s) denigrante(s), o de burla, a través de redes sociales o cualquier otro medio.
- e) 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.

7. 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 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.

IV. DEFINICIONES.

Para la correcta interpretación del protocolo se entiende por:

- a) **Denuncia:** Acto mediante el cual se expone una situación de acoso laboral y/o sexual, debidamente firmada por quien denuncia.
- b) **Denunciante:** Persona que efectúa una denuncia por acoso laboral y/o sexual.
- c) **Denunciado:** Persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillantes, hacia otro funcionario municipal y que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- d) **Víctima:** Persona en quien recaen las acciones constitutivas de acoso, pudiendo ser o no la persona del denunciante.
- e) **Comité de ética:** Es el encargado de realizar el examen preliminar de los antecedentes que sirven de fundamento de la denuncia. En caso que considere que los hechos son constitutivos de acoso laboral y/o sexual, serán derivados al Alcalde, quien deberá decretar la correspondiente Instrucción Sumaria o Sumario Administrativo, designando al Fiscal Investigador. En caso que la denuncia no sea aceptada, el Comité de ética deberá comunicárselo al encargado de Recursos Humanos, para que éste se lo comunique al Denunciante.

El Comité de ética estará integrado por el Administrador Municipal (o Director de Control si no hubiere administrador), el Secretario Municipal y el Director de Administración y Finanzas. En caso de impedimento de alguno de ellos, será reemplazado por quien lo subrogue en su respectiva Unidad Municipal.

Deberá dejarse acta de las decisiones y consideraciones que haya efectuado el Comité, las que serán archivadas bajo estrictas medidas de confidencialidad, determinado por el Comité de ética.

Inhabilidades para los integrantes del Comité:

- a) Tener calidad de denunciante o denunciado.
- b) Tener relación jerárquica directa con el denunciante o denunciado.
- c) Tener relación de parentesco, de amistad o enemistad con el denunciante o denunciado.
- d) Concurrir cualquier otra razón o circunstancia debidamente calificada que le reste imparcialidad.

V. MARCO JURÍDICO.

El presente Protocolo se rige por las siguientes normativas e instructivos:

- Artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, que establece el “El derecho a la vida y a la integridad física o psíquica de la persona”.
- Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, que “consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”.
- Artículo N° 1 de la ley N° 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo, incorpora “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.
- Artículo 2° del Código de Trabajo, que define el acoso sexual y laboral. Ley N° 20.607, de 2012, que modifica el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, e incorpora la letra m), nueva: “m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo”.
- Ley N° 18.883, artículo 82 letra l), que prohíbe “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”.

- Ley N° 20.205, que Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al Principio de Probidad. Artículos 56 y 63 del DFL N° 1 del Ministerio del Interior, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o “Convención de Belém do Pará”, de 1994.
- Ley 20.609 que Establece medidas contra la discriminación, conceptuando específicamente en el artículo 2° que: *“Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos 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 y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.”*
- Ley 21.643 (Ley Karin) que Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. (Vigencia desde agosto de 2024)

VI. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

El Reglamento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y Sexual, instruido por esta entidad edilicia, tendrá como fundamento los siguientes principios:

1. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de la prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento e investigación, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera

que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga una garantía de privacidad y reserva del proceso.

2. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
3. **Probidad Administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
4. **Rapidez:** El procedimiento deberá ser llevado con la mayor celeridad que permita al servicio, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
5. **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobables. Cualquier persona que realice una denuncia infundada o falsa, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
6. **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de los funcionarios/as, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, las obligaciones y oportunidades.
7. **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 de la denuncia como de las sanciones que se aplicaran, y derecho a conocer el contenido de la denuncia.
8. **Protección a la Dignidad de las Personas:** Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima de violencia como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
9. **Presunción de inocencia:** Como elemento o presupuesto imprescindible del debido proceso, que debe garantizar la protección del acusado o acusada a efectos de obtener de quien lo someta a un procedimiento disciplinario las garantías necesarias para proteger los derechos fundamentales de los que es titular.

10. **Protección de la persona afectada:** Los/las intervinientes del presente procedimiento deberán adoptar todas las medidas necesarias –que correspondan– para efectos de otorgar el debido resguardo de la persona afectada y su relato, desde que se toma conocimiento de la respectiva denuncia y hasta el término del procedimiento.
11. **Prevención de la revictimización:** Deberá evitarse la re-experimentación de la vivencia vulneradora de la persona afectada. Esto implica abstenerse de emitir juicios de valor sobre el comportamiento y/o costumbres de la persona afectada, evitar realizar múltiples citaciones para declarar sobre los actos o hechos denunciados.
12. **Apego irrestricto a los derechos fundamentales y garantías constitucionales:** Los procedimientos que se realicen con motivo de una denuncia, serán conducidos bajo estricto cumplimiento de la normativa jurídica vigente, especialmente de los derechos fundamentales contenidos en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las garantías constitucionales, la legislación laboral aplicable, la ley sobre protección de datos personales y la normativa administrativa.

Quienes intervengan en los procedimientos contenidos y mencionados en este instrumento, deberán respetar y resguardar especialmente los derechos a la intimidad, la vida privada y la honra de las y los involucrados.

Las investigaciones que se realicen con motivo de una denuncia, serán conducidas con estricto respeto a la normativa legal vigente. En especial, se deberá respetar las garantías constitucionales, la legislación laboral aplicable, la ley sobre protección de datos personales, y la normativa que rige a los órganos de la administración del Estado.

En cuanto a las garantías constitucionales, quienes participen de los procedimientos detallados en este protocolo, deberán respetar y resguardar la intimidad, vida privada y honra de las personas.

En cuanto al deber de la Municipalidad de garantizar el debido proceso, se dispone que las denuncias se investigarán en los plazos establecidos en el respectivo procedimiento evitando demoras innecesarias; el procedimiento será explicado en forma transparente a los involucrados; todas las partes serán oídas, dándoles la oportunidad y el tiempo razonable para efectuar sus acusaciones, descargos, y aportar las pruebas que estimen pertinentes, se analizarán objetiva y responsablemente todos los hechos y pruebas presentadas, procurando en la

medida de lo posible obtener testimonios o pruebas de terceros; el informe final constará por escrito y tendrá una relación circunstanciada de los hechos, de las pruebas analizadas y de sus conclusiones.

VII. PROCEDIMIENTO.

Todo funcionario/a de la Ilustre Municipalidad de Quilleco, cualquiera sea su calidad jurídica, sexo, edad, jerarquía o profesión, que sufra o tenga conocimiento de alguna o más actuaciones que constituyan conductas de acoso laboral y/o sexual, en que haya incurrido algún servidor municipal, podrá efectuar la denuncia, de acuerdo al siguiente procedimiento:

A. Presentación de la Denuncia. La denuncia deberá ser presentada en la Unidad de Personal o en Oficina de partes, ésta debe ser fundada, por escrito en un sobre cerrado y firmada por el denunciante. Luego debe ser derivada al encargado de Recursos Humanos del municipio, quien orientará a la persona para que complete toda la información que se requiere en el formulario de denuncia (Anexo N° 1).

El encargado de Recursos Humanos deberá derivar al Comité de ética, dentro de un plazo de 3 días hábiles, la denuncia y los antecedentes que hayan sido acompañados por el denunciante.

El comité, tiene un plazo de 10 días, para estudiar los hechos, y en caso de considerar que estos constituyan conductas de acoso laboral o sexual, deben ser remitidos al Alcalde.

Luego, el Alcalde, si estima que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia en Alcaldía, para decretar la instrucción de una Investigación Sumaria o un Sumario Administrativo, designando al Fiscal investigador.

En caso que la denuncia no sea aceptada, el Comité de ética deberá comunicarle este hecho al encargado de Recursos Humanos, quien, dentro del plazo de 2 días hábiles, deberá informarle al denunciante. Éste último podrá presentar la denuncia en una segunda oportunidad, presentando nuevos antecedentes o documentos que acrediten los hechos.

- **Requisitos de la denuncia.** La denuncia debe ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

- i. El nombre, domicilio del denunciante.
- ii. Profesión u oficio y cargo que ocupa en la Municipalidad.

- iii. Indicar la relación laboral con el denunciado.
- iv. Relato detallado de los hechos en que fundamenta la denuncia.
- v. La individualización de la/as personas involucradas en la conducta constitutiva de acoso y los testigos presenciales o que hubieren tenido conocimiento de estos actos.
- vi. Firma del denunciante.

B. **Investigación.** La investigación de la denuncia por acoso laboral y/o sexual se realizará de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 118 a 143 de la ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, es decir, a través de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.

C. **Medidas preventivas y de protección de las personas denunciantes.** Atendida la gravedad de la denuncia, a petición de la persona denunciada y/o afectada, del Departamento de Igualdad de Género o por iniciativa fundada, el Comité podrá disponer respecto de la persona denunciada, entre otras medidas, la separación física de espacios; redistribución del tiempo de jornada; redistribución de tareas en el marco de sus labores; o el traslado de unidad, manteniendo remuneraciones y condiciones de trabajo, al menos durante el periodo entre la recepción de la denuncia y hasta que el Alcalde o Alcaldesa notifique la instrucción del proceso disciplinario o su desestimación fundada.

Durante la tramitación del proceso disciplinario, el fiscal podrá aplicar las medidas preventivas indicadas en el artículo 134 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, siempre que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados/as.

Además, el Comité o el/la fiscal, cuando corresponda, a petición de la persona denunciada y/o afectada, del Departamento de personal o por iniciativa fundada, podrán disponer:

- a) Que el/la superior jerárquico instruya que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante y/o afectada;}
- b) Que el/la superior jerárquico instruya que la persona denunciada se abstenga de interferir en el trabajo de la persona denunciante y/o afectada;
- c) Excepcionalmente, el/la fiscal podrá disponer la separación temporal del cargo con goce de salario, de la persona denunciada, por un plazo definido en la resolución, con el fin de garantizar los elementos probatorios del procedimiento;

- d) Cualquier otra medida preventiva y/o de protección que se considere idónea u oportuna para proteger los derechos e integridad física, psíquica y/o emocional de la persona denunciante y/o afectada.

Los funcionarios o funcionarias que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 58 del Estatuto administrativo de funcionarios municipales, estarán bajo la protección de lo establecido en el artículo 88 A de la misma ley.

Podrán adoptarse una o más de las medidas señaladas en este protocolo y en la normativa legal y reglamentaria vigente aplicable, debiendo comunicar su establecimiento, modificación y cese a todas las personas intervinientes del mismo.

Lo señalado en este párrafo tiene por objetivo fundamental dar vigencia a lo que señala el artículo 14 de la ley de bases generales de la administración del estado, modificado por la Ley "Karin" N° 21.643, sirviendo el presente protocolo como sistema 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, debiendo:

- Difundir
- Sensibilizar
- Formar, y
- Monitorear

Acerca de todos y cada uno de los actos que puedan significar hechos de esta relevancia, incorporando a lo menos, lo siguiente:

- 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. Asimismo, deberá contener 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.
- D. **Sanciones.** Dependiendo de la gravedad de la falta cometida, y las circunstancias atenuantes o agravantes, de acuerdo al mérito de los antecedentes, se podrán aplicar las sanciones establecidas en el artículo 120 de la ley N° 18.883 antes mencionada, que dispone que: *“Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:*
- a) *Censura;*
 - b) *Multa;*
 - c) *Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y*
 - d) *Destitución.”*

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia de los delitos que debió hacerse en la oportunidad debida.

Por último, se hace presente que durante la tramitación del proceso se deberá guardar estricta reserva de todas las actuaciones registradas en la investigación, de manera de garantizar la privacidad de los funcionarios/as involucrados en los hechos.

A su vez, si así se estima necesario, se deberá entregar apoyo psicológico a la presunta víctima durante todo el transcurso del procedimiento.

Además, y para todos los efectos legales estará presente y será obligatoria en todo procedimiento de este reglamento, la observancia de lo señalado por la ley 21.643, que entra en vigencia el 01 de agosto de 2024.

VIII. ASPECTOS ESPECIALES DE LA LEY KARIN

MODIFICACIONES RELEVANTES DEL ESTATUTO ADMINISTRATIVO

En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Con todo, los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social."

El cumplimiento de las medidas incorporadas al nuevo Artículo 14 de la Ley 18.575, por la Ley "Karin" N° 21.643, serán de cargo del Comité de ética establecido en la letra "e" del artículo IV del presente instrumento.

En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley 18.834 (Estatuto Administrativo), letras l) *"Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y"* o m) *"Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo"*, deberá preferentemente designarse 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.

En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, en los términos, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), 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, ambas normas del mismo cuerpo normativo (Ley 18.834).

MODIFICACIONES RELEVANTES DEL ESTATUTO ADMINISTRATIVO PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES

Según lo prescribe el artículo 4 de la ley 21.643, se modifica la Ley 18.883.

1. *Cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan. (Inciso final artículo 88).*
2. Cuando se inicien procesos de investigación sumaria y/o sumarios, estos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
3. En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 82 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentre eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 10 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la municipalidad que aplica la medida."
4. Nuevo inciso segundo del artículo 124 "Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), 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."

5. Agregase en el artículo 126, los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:

*"En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) 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 del presente Estatuto, 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."

6. Intercálense en el artículo 133, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m), 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."

7. Intercálase en el artículo 135, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:

"Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129."

8. Agregase en el inciso final del artículo 138, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: *"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), 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."

9. Agregase en el artículo 141, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: *"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."*

MODIFICACIONES RELEVANTES DEL L.O.C. DE MUNICIPALIDADES

1. Además, hay que considerar la modificación del artículo 60 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695 en su inciso cuarto que señala; *"La causal establecida en la letra c) será declarada por el tribunal electoral regional respectivo, a requerimiento de, a lo menos, un tercio de los concejales en ejercicio, observándose el procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la ley N° 18.593, de los Tribunales Electorales Regionales, para lo cual no se requerirá patrocinio de abogado."* Debiendo quedar según la modificación del artículo 5 de la Ley "Karin" 21.643 de la siguiente forma: *"La causal establecida en la letra c) será declarada por el tribunal electoral regional respectivo, a requerimiento de, a lo menos, un tercio de los concejales en ejercicio, o por un concejal o concejala cuando el alcalde o la alcaldesa haya sido el denunciado o denunciada y se haya verificado en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N°18.883, en relación al artículo 126 del mismo cuerpo legal, caso en el cual se entenderá contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa, observándose el procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la ley N° 18.593, de los Tribunales Electorales Regionales, para lo cual no se requerirá patrocinio de abogado."*
2. Se agrega una nueva causal de cesación de cargos para los concejales, en la nueva letra "g": *Determinación de su responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, respecto de la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 18.883. En estos*

casos se entenderá que existe contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa."

3. Se cambia el actual artículo 77 por el siguiente: "*Artículo 77.- Las causales establecidas en los literales a), c), d), e), f) y g) del artículo anterior serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo. El requerimiento lo podrán realizar, según corresponda, el alcalde o la alcaldesa o cualquier concejal o concejala de la respectiva municipalidad, conforme al procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la Ley Nº 18.593. El concejal que estime estar afectado por alguna causal de inhabilidad deberá darla a conocer apenas tenga conocimiento de su existencia. La cesación en el cargo, tratándose de estas causales, operará una vez ejecutoriada la sentencia que declare su existencia."*

EN CONSECUENCIA, SE HACE VIGENTE EL PRESENTE REGLAMENTO Y PROTOCOLOS DE ACCIÓN, CON PLENA OBSERVANCIA DE LA LEY 21.643 DESDE EL 01 DE AGOSTO DE 2024.

IX. ANEXOS.

El protocolo contra el acoso laboral y/o sexual cuenta con el siguiente anexo:

Anexo N° 1: Formulario de Denuncia de Acoso Laboral y/o Sexual

X. PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y ANEXOS.

El presente protocolo y sus anexos deberán publicarse en el sitio electrónico de la Ilustre Municipalidad de Quilleco, sección "Transparencia Activa", entrando en vigencia desde esa fecha.

ANEXO N° 1.

**“FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL O
SEXUAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLECO.”**

1. INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD.

Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

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

2. IDENTIFICACIÓN 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.)	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento del hecho constitutivo de acoso laboral y/o sexual.	

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

Nombre completo:	
Cargo que desempeña	
Departamento:	
Unidad o área de desempeño:	

Datos personales de la Víctima:

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

Datos de la Víctima respecto a la organización:

Nombre completo	
Departamento, Sección u Oficina de desempeño	
Recinto Municipal	

3. DATOS PERSONALES DE DENUNCIADO – VICTIMARIO.

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento	
Sección u Oficina de desempeño	
Recinto Municipal	

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	

¿El Denunciado – Victimario corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?
(Marque con una x)

SI	
NO	

¿El Denunciado – Victimario corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?
(Marque con una x)

SI	
NO	
OCASIONALMENTE	

¿El Denunciante – Víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? (Marque con una x)

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

5. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA 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:

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 LA DENUNCIA: ____/____/____