

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA

DIRECCIÓN JURÍDICA

**APRUEBA ORDENANZA QUE
PREVIENE, PROHIBE Y SANCIONA EL
ACOSO SEXUAL EN LA VÍA PÚBLICA Y
EN LUGARES DE ACCESO PÚBLICO DE
LA COMUNA DE RECOLETA**

ORDENANZA N° 66 /

RECOLETA, 20 ABR. 2018

VISTOS:

1. Que, el artículo 1º de la Constitución Política de Chile establece que el Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que la Constitución establece; su artículo 19 N° 1 que asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica; y el artículo 373 del Código Penal, que tipifica las ofensas al pudor y a las buenas costumbres.

2. Que, existen diversos Convenios internacionales ratificados por Chile que justifican la regulación del acoso sexual en la vía pública, como la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer; Convención sobre los Derechos del Niño; Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"; y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará).

3. Que, el artículo 1º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará), establece que "... debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado";

4. Que, la Convención de Belém do Pará en su artículo 2.b. establece que "Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: (...) b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada";

5. Que, en su artículo 4.d. prescribe que: "Los Estados deben: d) Establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia; debe darse a éstas acceso a los mecanismos de la justicia y, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, a un resarcimiento justo y eficaz por el daño que hayan padecido; los Estados deben además informar a las mujeres de sus derechos a pedir reparación por medio de esos mecanismos."

6. Que, la Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 4º dispone que las municipalidades podrán desarrollar en el ámbito de su territorio, funciones relacionadas con: "j) El desarrollo, implementación, evaluación, promoción, capacitación y apoyo de acciones de prevención social y situacional... así como también la adopción de medidas en el ámbito de la seguridad pública a nivel comunal, sin perjuicio de las funciones del



1375196

Ministerio del Interior y Seguridad Pública y de las Fuerzas de Orden y Seguridad; y k) La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.

7. Que, el artículo 5° de la Ley Orgánica de Municipalidades prescribe que dentro de las atribuciones no esenciales de las municipalidades se encuentran aquellas que versen sobre materias que la Constitución Política de la República expresamente ha encargado sean reguladas por la ley común.

8. Que, el plan Comunal de Seguridad Pública de la comuna de Recoleta establece que la seguridad humana es un enfoque fundamentalmente preventivo, comprensivo y multisectorial, y que dentro de sus múltiples dimensiones se encuentran la protección y empoderamiento en relación a la exposición de las personas a las diversas violencias sociales; y la protección en relación a actos de discriminación, racismo, homofobia, etc. y empoderamiento de una convivencia basada en el respeto.

9. Que, las calles y veredas de Recoleta son bienes nacionales de uso público y por lo tanto deben ser seguros y estar libres de violencia contra todas las personas. Además, es deber de la Municipalidad la preservación del espacio público como un lugar de sana convivencia, en el que cualquier persona pueda circular libremente, con pleno respeto a su dignidad y derechos.

10. El Acuerdo N° 59 de fecha 17 de abril de 2018, del Concejo Municipal.

11. El Decreto Exento N° 3613, de 6 de diciembre de 2016, mediante el cual asume el cargo de Alcalde.

TENIENDO PRESENTE:

Las facultades y atribuciones que confiere la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

ORDENANZA:

APRUÉBASE la Ordenanza que previene, prohíbe y sanciona el acoso sexual en la vía pública y en lugares de acceso público de la comuna de Recoleta.

ORDENANZA QUE PREVIENE, PROHIBE Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL EN LA VÍA PÚBLICA Y EN LUGARES DE ACCESO PÚBLICO DE LA COMUNA DE RECOLETA

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. La presente ordenanza tiene por objeto proteger la integridad de las personas frente a comportamientos que constituyan acoso sexual en el espacio público, en lugares de acceso público, en las obras y faenas en general que se realicen en la comuna, así como en establecimientos comerciales que desarrollen sus actividades dentro del ámbito de la comuna. Asimismo, busca contribuir a erradicar las prácticas de acoso sexual en la vía pública que experimentan mujeres, hombres, niñas y niños en la comuna de Recoleta.

La Ilustre Municipalidad de Recoleta reconoce el acoso sexual en espacios públicos como un tipo de violencia, por lo que es su deber tomar las medidas necesarias para combatirlo y educar a la población para que la sociedad rechace este tipo de conductas.

Artículo 2°. Para efectos de lo dispuesto en la presente ordenanza, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual en la vía pública:** Todo acto de naturaleza o connotación sexual, cometido en contra de una persona en lugares o espacios públicos, o de acceso



público, sin que mantengan el acosador y la acosada relación entre sí, sin que medie el consentimiento de la víctima y que produzca en la víctima intimidación, hostilidad, degradación, humillación, o un ambiente ofensivo en los espacios públicos o de acceso público.

- b) **Acosador/a:** Toda persona que realice un acto o actos de acoso sexual en la vía pública en los términos señalados en la presente Ordenanza.
- c) **Acosada/o:** Toda persona víctima de un acto o actos de acoso sexual en la vía pública en los términos señalados en la presente Ordenanza.

TITULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 3°. La Municipalidad realizará capacitaciones constantes sobre la problemática de los comportamientos inadecuados y del acoso sexual en la vía pública a sus funcionarios, personal administrativo, y personal operativo de terreno, esta capacitación estará a cargo de la Dirección de Desarrollo Comunitario.

Artículo 4°. La Municipalidad, a través de la Dirección de Desarrollo Comunitario y de los Programas a su cargo, promoverá e impulsará campañas educativas e informativas con la finalidad de sensibilizar y comprometer a la población al ejercicio de conductas saludables y de respeto en la comunidad. Asimismo, las Direcciones Municipales que, a través de sus Unidades ejerzan sus funciones en terreno, promoverán e impulsarán campañas educativas e informativas dirigidas a los/as funcionarios/as a su cargo.

TITULO III DE LA PROHIBICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN LA VÍA PÚBLICA Párrafo 1° “Conductas prohibidas”

Artículo 5°. Se prohíben las conductas en la vía pública consistentes en:

- a) Actos no verbales como gestos obscenos, silbidos, jadeos, bocinazos y cualquier sonido gutural, así como también el que pronuncie palabras, comentarios, insinuaciones o expresiones verbales de tipo sexual alusivas al cuerpo, al acto sexual, o que resulten humillantes, hostiles u ofensivas hacia otra persona.
- b) La captación de imágenes, vídeos o cualquier registro audiovisual del cuerpo de otra persona o de alguna parte de él, sin su consentimiento y mediando connotación sexual.
- c) Actos como abordajes intimidantes, exhibicionismo o masturbación en público, persecución a pie o en medios de transporte.
- d) Actos que involucren el contacto corporal de carácter sexual, como tocaciones indebidas, roces corporales o presión de genitales contra el cuerpo hacia otra persona.

Párrafo 2° “Medidas alternativas y agravantes”

Artículo 6°. Sin perjuicio de lo anterior, el Juez de Policía Local, determinada la multa y a petición expresa del infractor y, siempre que éste carezca de medios económicos suficientes para su pago, podrá conmutarla en todo o parte, por la asistencia a sesiones de sensibilización y concientización sobre el acoso sexual en los espacios públicos, que implementará la Municipalidad en colaboración con organizaciones de la sociedad civil.



El tiempo que durarán estas sesiones quedará determinado reduciendo el monto de la multa a días, a razón de un día por cada quinto de unidad tributaria mensual, los que podrán fraccionarse en horas para no afectar la jornada laboral o escolar que tenga el infractor, entendiéndose que el día comprende ocho horas laborales.

La no asistencia cabal y oportuna a las sesiones, dejará sin efecto la conmutación por el solo ministerio de la ley y deberá pagarse la multa primitivamente aplicada a menos que el juez, por resolución fundada, adopte otra decisión.

Artículo 7°. Se entenderá como una infracción grave a la presente ordenanza si se cometiere cualquiera de las infracciones descritas en el artículo 5°, contra las siguientes personas y/o mediando las siguientes circunstancias:

- a) Menores de edad;
- b) Adultos mayores;
- c) Personas en situación de discapacidad;
- d) Personas cuya movilidad se encuentre reducida;
- e) Personas que se encuentren en estado de intoxicación temporal;
- f) Cometer la falta en compañía de otras personas o con pluralidad de participantes.

Párrafo 3° “Denuncia en caso de empresas contratadas por la Municipalidad”

Artículo 8°. Las infracciones a la presente ordenanza serán denunciadas ante el Juzgado de Policía Local. Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que el/la acosador/a sea una persona que se encuentre prestando servicios en alguna empresa con vínculo contractual vigente con la Municipalidad, y cuya identidad sea imposible de determinar, la víctima podrá además denunciar este hecho mediante comunicación por escrito al Alcalde, quien tomará las medidas correspondientes.

TITULO IV SANCIONES

Artículo 9°. Las infracciones a la presente Ordenanza serán sancionadas con multa fijada por el Juez de Policía Local, que será de 2 UTM si recae sobre las conductas de la letra a) del artículo 5°.

En caso de la infracción a la prohibición de la letra b) del artículo 5°, la multa no podrá ser inferior a 3 Unidades Tributarias Mensuales.


La infracción a la letra c) del mismo artículo, será sancionada con multa de 4 Unidades Tributarias Mensuales.

En el caso de la infracción a la prohibición prescrita en la letra d) del artículo 5°, la multa no podrá ser inferior a 5 Unidades Tributarias Mensuales.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE en la página web del municipio.


DANIEL JADUE JADUE
ALCALDE




HORACIO NOVOA MEDINA
SECRETARIO MUNICIPAL



**APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL,
ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN
ARBITRARIA**

**DECRETO EXENTO N° 2331
RECOLETA,**

26 SET 2018

VISTOS:

1. La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
2. La Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;
3. La Ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
4. La Constitución Política de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas su derecho a la integridad física y psíquica. Por su parte, el N°2 del mencionado artículo prescribe que ni la ley ni autoridad alguna podrá establecer diferencias arbitrarias. Esto, en concordancia con el inciso tercero del N° 16 que prohíbe, en el ámbito laboral, cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador.
2. Que la Ley N° 20.005, que Tipifica y sanciona el acoso sexual, 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".
3. Que la Dirección del Trabajo, en su Dictamen N° 1133/36, de fecha 21 de marzo de 2005, dispone que "las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La ley ha entendido que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo".
4. Que la Ley N° 20.067, que Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, introdujo en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, artículo 82 letra m), el acoso laboral como una conducta prohibida, definiéndolo como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".



5. Que la ley N° 20.609, que Establece medidas contra la discriminación, introdujo en el artículo 82 letra l) del Estatuto recién citado, la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando como tal, el acoso sexual y la discriminación arbitraria. El artículo 2° de la ley N°20.609 define discriminación como “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 orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.
6. Que las conductas de acoso son contrarias a la dignidad de las personas y vulneran sus derechos fundamentales, por lo que resulta manifiestamente conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite el desarrollo de tales conductas, promueva el respeto, y represente un espacio seguro y con mecanismos eficientes de prevención, protección y denuncia.

DECRETO:

Apruébase el siguiente “Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso laboral, sexual y discriminación” para la Ilustre Municipalidad de Recoleta:

Artículo 1. Disposiciones preliminares

El presente Protocolo será aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con la Municipalidad; planta, contrata, contratados, subcontratados, honorarios, en cualquier dependencia municipal o que presten servicios externos.

En todas las instancias del proceso de denuncia, investigación y resoluciones o medidas adoptadas, se deberá velar por los principios de:

- a) Reserva y confidencialidad: Todas las actuaciones del procedimiento que consten por escrito, especialmente aquellas que impliquen una comunicación o notificación, deberán realizarse mediante documentos reservados, en sobre cerrado.
- b) No re-victimización: Debe evitarse la re-victimización de las personas denunciantes mediante su sobreexposición, la extensión innecesaria de los plazos del procedimiento, o la citación a declarar en más de una oportunidad a menos que sea estrictamente necesario. Los derechos de las víctimas serán resguardados en todo momento, y deberá facilitarse su participación en el proceso, evitando el exceso de trámites y velando por la celeridad del mismo.
- c) Rapidez y Prioridad: Los procedimientos a que dé lugar una denuncia de acoso sexual, laboral o discriminación gozarán de prioridad para su conocimiento y resolución, y estarán sujetos a los plazos establecidos en este protocolo.

Artículo 2. Denuncias

La denuncia podrá presentarse en forma verbal o por escrito, directamente ante alguna de las siguientes instancias receptoras:

- a) Alcalde;
- b) Comité de no discriminación;
- c) Superior jerárquico de la persona denunciante;
- d) Jefe de Recursos Humanos.

Si la denuncia se hiciera en forma verbal, esta se hará en oficina cerrada, resguardando la privacidad de la/el denunciante. Su receptor deberá levantar un acta que consigne la identificación



de la/el denunciante, la identificación del denunciado/a, un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, y la fecha de la denuncia. Este acta deberá ser firmada por la/el denunciante y la persona que recibe la denuncia.

Esta denuncia será derivada al Alcalde, con copia al Comité de No Discriminación, a más tardar dentro de 2 días hábiles desde la fecha de su recepción, quien ordenará un sumario administrativo o una investigación, lo cual dependerá del estatuto aplicable en cada caso.

Artículo 3. Medidas preventivas

En el curso del proceso el fiscal o su equivalente a cargo de la investigación podrán suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la municipalidad al o los denunciados.

Artículo 4. Comité de No Discriminación

El Comité para la no discriminación estará encargado de:

- a) Diseñar y proponer al Alcalde las campañas de prevención del acoso laboral, sexual y de la discriminación que se efectuarán anualmente en la Municipalidad.
- b) Realizar el catastro, seguimiento y registro de las investigaciones y sumarios por casos de acoso y/o discriminación, y sus resultados, pudiendo solicitar para esto informes breves de los fiscales o investigadores a cargo sobre el estado de tramitación de los sumarios, manteniendo estricta reserva y confidencialidad respecto de cada uno de los casos.
- c) Realizar el acompañamiento de las víctimas que así lo solicitaren, solicitando al Departamento de Recursos Humanos la designación de un profesional de confianza que apoye al/la funcionario/a durante el proceso de denuncia, investigación y cierre del proceso. Este apoyo podrá asignarse durante cualquier momento del proceso tanto con personal interno como externo a la Municipalidad.

Este Comité estará compuesto por los/as Directores de DIDECO y la Dirección Jurídica, además del Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

Los miembros del Comité de no discriminación deberán declararse inhabilitados de participar en aquellas sesiones en que se ventilen los casos relacionados en que:

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

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

Artículo 5. Responsabilidad de las jefaturas

En concordancia con lo dispuesto en la letra a) del artículo 61 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, los directores y jefes de las distintas unidades municipales serán especialmente responsables de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Protocolo, notificando al Alcalde apenas tuvieren conocimiento de irregularidades o faltas a la probidad administrativa que se enmarquen en conductas de acoso sexual, laboral, o discriminación.

Artículo 6. Resultado de la investigación y sanciones

El acoso sexual y la discriminación constituyen una infracción grave al principio de probidad administrativa, según lo dispuesto en el artículo 123 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. La sanción ante la verificación de estas conductas será la destitución de la/el funcionario culpable.



Si el resultado de la investigación arroja que se efectuaron denuncias de las que trata este protocolo, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado/a, el Comité de No Discriminación podrá recomendar el inicio de una investigación o sumario al denunciante.

Artículo 7. Notificación

El resultado de la investigación o sumario administrativo será comunicado de forma confidencial al o la denunciante, así como las medidas que fueron adoptadas.

Artículo 8. Plazos

El procedimiento en su totalidad no podrá durar más de 3 meses desde su inicio. En casos justificados y excepcionalmente, el fiscal a cargo podrá solicitar su prórroga al Alcalde, previa notificación al Comité de No Discriminación.

Artículo 9. Adecuación normativa

La Municipalidad, sus Corporaciones y sus entidades relacionadas y/o dependientes, deberán adecuar sus respectivos Reglamentos internos a las normas establecidas en el presente protocolo, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su aprobación.

Artículo 10. Independencia de acciones

El presente Protocolo establece el procedimiento interno para la actuación de la Municipalidad de Recoleta ante la denuncia por acoso sexual, laboral o por discriminación, por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones que, a título personal, el/la denunciante decida interponer.

Artículo 11. Comunicaciones

Un ejemplar del presente "Protocolo de actuación ante la denuncia sobre acoso laboral, sexual y discriminación" deberá encontrarse disponible en la intranet municipal. Además, el Departamento de Recursos Humanos se encargará de la debida difusión entre los/as funcionarios/as de la Municipalidad, sus dependencias y corporaciones, y de quienes se incorporen a la misma. Para esto podrá requerir de la colaboración del Departamento de Comunicaciones.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE y TRANSCRÍBASE



**APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL,
ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN
ARBITRARIA**

DECRETO EXENTO N° 2331
RECOLETA,

26 SET 2018

VISTOS:

1. La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
2. La Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;
3. La Ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
4. La Constitución Política de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas su derecho a la integridad física y psíquica. Por su parte, el N°2 del mencionado artículo prescribe que ni la ley ni autoridad alguna podrá establecer diferencias arbitrarias. Esto, en concordancia con el inciso tercero del N° 16 que prohíbe, en el ámbito laboral, cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador.
2. Que la Ley N° 20.005, que Tipifica y sanciona el acoso sexual, 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”.
3. Que la Dirección del Trabajo, en su Dictamen N° 1133/36, dispone que “las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La ley ha entendido que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo”.
4. Que la Ley N° 20.067, que Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, introdujo en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, artículo 82 letra m), el acoso laboral como una conducta prohibida, definiéndolo como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.



5. Que la ley N° 20.609, que Establece medidas contra la discriminación, introdujo en el artículo 82 letra l) del Estatuto recién citado, la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando como tal, el acoso sexual y la discriminación arbitraria. El artículo 2° de la ley N°20.609 define discriminación como “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 orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.
6. Que las conductas de acoso son contrarias a la dignidad de las personas y vulneran sus derechos fundamentales, por lo que resulta manifiestamente conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite el desarrollo de tales conductas, promueva el respeto, y represente un espacio seguro y con mecanismos eficientes de prevención, protección y denuncia.

DECRETO:

Apruébase el siguiente “Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso laboral, sexual y discriminación” para la Ilustre Municipalidad de Recoleta:

Artículo 1. Disposiciones preliminares

El presente Protocolo será aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con la Municipalidad; planta, contrata, contratados, subcontratados, honorarios, en cualquier dependencia municipal o que presten servicios externos.

En todas las instancias del proceso de denuncia, investigación y resoluciones o medidas adoptadas, se deberá velar por los principios de:

- a) Reserva y confidencialidad: Todas las actuaciones del procedimiento que consten por escrito, especialmente aquellas que impliquen una comunicación o notificación, deberán realizarse mediante documentos reservados, en sobre cerrado.
- b) No re-victimización: Debe evitarse la re-victimización de las personas denunciantes mediante su sobreexposición, la extensión innecesaria de los plazos del procedimiento, o la citación a declarar en más de una oportunidad a menos que sea estrictamente necesario. Los derechos de las víctimas serán resguardados.

de la/el denunciante, la identificación del denunciado/a, un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, y la fecha de la denuncia. Este acta deberá ser firmada por la/el denunciante y la persona que recibe la denuncia.

Esta denuncia será derivada al Alcalde, con copia al Comité de No Discriminación, a más tardar dentro de 2 días hábiles desde la fecha de su recepción, quien ordenará un sumario administrativo o una investigación, lo cual dependerá del estatuto aplicable en cada caso.

Artículo 3. Medidas preventivas

En el curso del proceso el fiscal o su equivalente a cargo de la investigación podrán suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la municipalidad al o los denunciados.

Artículo 4. Comité de No Discriminación

El Comité para la no discriminación estará encargado de:

- a) Diseñar y proponer al Alcalde las campañas de prevención del acoso laboral, sexual y de la discriminación que se efectuarán anualmente en la Municipalidad.
- b) Realizar el catastro, seguimiento y registro de las investigaciones y sumarios por casos de acoso y/o discriminación, y sus resultados, pudiendo solicitar para esto informes breves de los fiscales o investigadores a cargo sobre el estado de tramitación de los sumarios, manteniendo estricta reserva y confidencialidad respecto de cada uno de los casos.
- c) Realizar el acompañamiento de las víctimas que así lo solicitaren, solicitando al Departamento de Recursos Humanos la designación de un profesional de confianza que apoye al/la funcionario/a durante el proceso de denuncia, investigación y cierre del proceso. Este apoyo podrá asignarse durante cualquier momento del proceso tanto con personal interno como externo a la Municipalidad.

Este Comité estará compuesto por los/as Directores de DIDECO y la Dirección Jurídica, además del Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

Los miembros del Comité de no discriminación deberán declararse inhabilitados de participar en aquellas sesiones en que se ventilen los casos relacionados en que:

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

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

Artículo 5. Responsabilidad de las jefaturas

En concordancia con lo dispuesto en la letra a) del artículo 61 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, los directores y jefes de las distintas unidades municipales serán especialmente responsables de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Protocolo, notificando al Alcalde apenas tuvieren conocimiento de irregularidades o faltas a la probidad administrativa que se enmarquen en conductas de acoso sexual, laboral, o discriminación.

Artículo 6. Resultado de la investigación y sanciones

El acoso sexual y la discriminación constituyen una infracción grave al principio de probidad administrativa, según lo dispuesto en el artículo 123 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. La sanción ante la verificación de estas conductas será la destitución de la/el funcionario culpable.



Si el resultado de la investigación arroja que se efectuaron denuncias de las que trata este protocolo, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado/a, el Comité de No Discriminación podrá recomendar el inicio de una investigación o sumario al denunciante.

Artículo 7. Notificación

El resultado de la investigación o sumario administrativo será comunicado de forma confidencial al o la denunciante, así como las medidas que fueron adoptadas.

Artículo 8. Plazos

El procedimiento en su totalidad no podrá durar más de 3 meses desde su inicio. En casos justificados y excepcionalmente, el fiscal a cargo podrá solicitar su prórroga al Alcalde, previa notificación al Comité de No Discriminación.

Artículo 9. Adecuación normativa

La Municipalidad, sus Corporaciones y sus entidades relacionadas y/o dependientes, deberán adecuar sus respectivos Reglamentos internos a las normas establecidas en el presente protocolo, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su aprobación.

Artículo 10. Independencia de acciones

El presente Protocolo establece el procedimiento interno para la actuación de la Municipalidad de Recoleta ante la denuncia por acoso sexual, laboral o por discriminación, por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones que, a título personal, el/la denunciante decida interponer.

Artículo 11. Comunicaciones

Un ejemplar del presente "Protocolo de actuación ante la denuncia sobre acoso laboral, sexual y discriminación" deberá encontrarse disponible en la intranet municipal. Además, el Departamento de Recursos Humanos se encargará de la debida difusión entre los/as funcionarios/as de la Municipalidad, sus dependencias y corporaciones, y de quienes se incorporen a la misma. Para esto podrá requerir de la colaboración del Departamento de Comunicaciones.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE y TRANSCRÍBASE

FDO. DANIEL JADUE JADUE, ALCALDE; HORACIO NOVOA MEDINA, SECRETARIO MUNICIPAL. LO QUE TRANSCRIBO A USTED CONFORME A SU ORIGINAL

TRANSCRITO A:

- ALCALDIA,
- SEC. MUNICIPAL,
- ADM. MUNICIPAL,
- CONTROL,
- JURÍDICO
- DEPTO. SALUD
- DEPTO. EDUCACIÓN
- CORPORACIÓN DE DEPORTES
- CORPORACIÓN DE CULTURA
- CEMENTERIO GENERAL
- SECPLA
- DAF
- DAC
- TRÁNSITO
- DIMAO
- COMUNICACIONES Y RRPP
- DOM
- DIDECO
- DEPTO. RRHH



HORACIO NOVOA MEDINA
SECRETARIO MUNICIPAL

