ILUSTRE MUNICIPALIDAD
COMUNA DE
LA LIGUA

ADMINISTRACIÓN.

RECIBIDO
31 JUL 2024
CONTROL
A.M. P.M.

DECRETO DE ALCALDIA N° 6001 /

LA LIGUA, 30 JUL 2024

VISTOS:

1. Las facultades contenidas en la Ley N° 18.695, "Orgánica Constitucional de Municipalidades", y sus modificaciones posteriores.

2. La Resolución N° 7 y 8, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

3. La Sentencia de Proclamación, de fecha 25 de junio de 2021, del Tribunal Electoral Regional de Valparaíso, que proclama como Alcalde de la Ilustre Municipalidad de La Ligua al Sr. Patricio Pallares Valenzuela, enmendada con fecha 26 de junio de 2021.

4. Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.

5. Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral, sancionando las prácticas de este tipo.

6. Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.

7. Ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

8. Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.

9. Ley Nº 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

10. Decreto de Alcaldía N° 2987, de fecha 11 de abril de 2024, que nombra Directora Suplente en la Dirección de Control Municipal.

CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha 15 de enero de 2024, se publica la Ley Nº 21.643, también conocida como "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.

2. Esta mencionada Ley N° 21.643, introdujo en las leyes N°s. 18.575, 18.834 y 18.883 en las materias antes señaladas, destacando algunos aspectos de ella, y que constituyen una novedad en relación con el actual régimen legal.

3. De manera preliminar, conviene hacer presente que la Ley Karin, modificó la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, incorporando nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual. Asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros puntos.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD
COMUNA DE
LA LIGUA

4. Además, el texto legal en análisis, incluyó modificaciones a las leyes Nos 18.834 y 18.883 -Estatuto Administrativo y Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, respectivamente-, en materia de impedimentos de ingreso a la Administración del Estado, causales de destitución y derechos de las personas denunciantes, víctimas y personas afectadas por infracciones en los casos antes comentados, entre otras.

5. Sobre la materia, es importante destacar que el nuevo artículo 14 de la ley N° 18.575, precisa que los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

6. En base a todo lo antes expuesto, es que la Municipalidad de La Ligua, de acuerdo con el principio de legalidad que rige a la función pública, debe confeccionar el mencionado protocolo, el que debe ser concordante tanto con el ordenamiento jurídico como con la jurisprudencia de Contraloría General de la República.

Por tanto, y en atención a las consideraciones pretéritamente expuestas,

DECRETO:

1. APRUÉBESE, el Protocolo de Prevención de La Violencia en el Trabajo, el Acoso Laboral y Sexual para Promover el Buen Trato, Ambientes Laborales Saludables y Respeto a la Dignidad de las Personas, actualizado a la Ley N° 21.643, cuyo texto se adjunta.

2. ORDÉNESE, a la unidad de Personal y Remuneraciones Municipal, remitir el protocolo antes mencionado, a todas las unidades municipales, asociaciones gremiales municipales y a los servicios traspasados.

3. PUBLÍQUESE, el presente Decreto Alcaldicio, en los medios que corresponda.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA LIGUA
SECRETARIA MUNICIPAL

I. MUNICIPALIDAD DE LA LIGUA
ALCALDE

PATRICIO PALLARES VALENZUELA
ALCALDE

M. IGNACIA IBACACHE GALLARDO
SECRETARIA MUNICIPAL

I. MUNICIPALIDAD
CONTRALOR MUNICIPAL(S)
LA LIGUA

EXAMINADO
31 JUL 2024
CONTRALORIA
LALIGUA

DISTRIBUCIÓN:
- Correlativo.
- Personal y Remuneraciones.
- Archivo Administración/

PPV/HRG.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD
COMUNA DE
LA LIGUA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA PROMOVER EL BUEN TRATO, AMBIENTES LABORALES SALUDABLES Y RESPETO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS.

LEY Nº 21.643

INTRODUCCIÓN

Atendiendo a que las instituciones dependientes del Estado deben garantizar a los ciudadanos el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, la Municipalidad de La Ligua ha decidido implementar el presente protocolo, con la finalidad de regular e impulsar relaciones laborales saludables, basadas en el respeto y el buen trato, que permitan el normal ejercicio de la función pública y otorguen condiciones laborales adecuadas.

Es por lo anterior, que se procederá a describir y definir los conceptos legales que permitirán la prevención y abordaje de prácticas que interfieran con el correcto desarrollo de las relaciones laborales de todos los actores de nuestra comunidad, evitando acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas. Asimismo, se establecerán los procedimientos de denuncia e investigación atingentes a estos casos.

Lo anterior, en cumplimiento con la Ley Nº 21.643, también conocida como "Ley Karin", que fue promulgada el 15 de enero de 2024, y que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales como las leyes N° 18.575, N° 18.834 y N° 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. De esta forma, es que el presente reglamento, incorpora las disposiciones de la norma indicada.

I. CONCEPTUALIZACIÓN.

a) Maltrato Laboral: Se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones 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[1]. Puede ser ejercido por una jefatura, un par o un conjunto de compañeros de trabajo, siendo una conducta violenta generalizada, evidente, esporádica y sin un objetivo, a diferencia de lo que ocurre en el acoso laboral.

b) Acoso Laboral: Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por 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, que tenga como resultado para el o los

[1] Definición entregada en el Instructivo Presidencial "Código de Buenas Prácticas Laborales (2006)"

afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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.

A modo ejemplar, constituye acoso laboral *"Restringir a un subordinado las posibilidades de hablar. Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo de sus compañeros. Prohibir a los compañeros que hablen a un trabajador determinado. Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva. Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador. No asignar tareas a un trabajador, asignarle tareas sin sentido o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades. Asignar tareas degradantes a un trabajador. Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador. Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o no dirigirle la palabra. Tratar a un trabajador como si no existiera. Criticar permanentemente la vida privada de un trabajador. Terror telefónico llevado a cabo por el acosador. Hacer parecer estúpido a un trabajador. Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos. Burlarse de las discapacidades de un trabajador. Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador. Burlarse de la vida privada de un trabajador."*

c) Conducta Acosadora: Hostigamientos periódicos, realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos.

d) Acoso Sexual: Es el 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. El acoso no sólo es de un hombre hacia una mujer, sino que también incluye la situación contraria o entre personas del mismo sexo.

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

e) Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental el deben de prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, de manera que los funcionarios perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá carácter de reservado.

f) 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.

g) 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, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socio-económica, 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.

h) Probidad Administrativa: Consistente en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

i) Violencia en el trabajo

Son aquellas conductas que afecten a los funcionarios y a las funcionarias, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.

j) Comportamiento incivismo.

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.

K) 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.

II. MARCO NORMATIVO.

- Constitución Política de la República de Chile
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral, sancionando las prácticas de este tipo.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.
- Ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio)
- Ley Nº 21.643, (Ley Karin) 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.

III. ESTATUTO ADMINISTRATIVO, ESTATUTO DOCENTE Y CÓDIGO DEL TRABAJO.

Estatuto Administrativo:

Artículo 84: El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

- **L)** Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el **acoso sexual**, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación, y
- **M)** Realizar todo acto calificado como **acoso laboral** en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.

Estatuto Docente:

- En los casos de **acoso laboral y acoso sexual,** se aplican supletoriamente las disposiciones del artículo 2° del Código del Trabajo.

Código del Trabajo:

Artículo 2°, inciso segundo:

- 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.

- Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

- Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

  Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

IV. TIPOS DE ACOSO.

- **Vertical Descendente:** Jefatura - Subordinados
- **Vertical ascendente:** Subordinados- Jefatura
- **Horizontal:** Entre Pares

V. RESPECTO A LOS PRINCIPIOS, DENUNCIA Y LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS.

- Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

- Denuncia en caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo debe dirigirse a la Autoridad Administrativa correspondiente, quien es el único facultado para instruir el proceso sumarial respectivo, según Estatuto Administrativo, donde se prohíbe a todo funcionario realizar cualquier acto calificado como acoso.

- Deberá formularse por **escrito y firmada o de forma verbal.** Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante. Siendo improcedente, por tanto, efectuar denuncias anónimas sobre esas materias.

  Resulte relevante señalar que Contraloría General de la República, ha resuelto en el dictamen N° E350740, de 2023, *"que, en el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante dicha Entidad Fiscalizadora la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual, lo que debe extenderse a las denuncias por violencia en el trabajo."*

- Debe ser **Confidencial,** a través de oficina de partes.

- En ocasiones existirá un **Receptor de la denuncia**, que debe remitir los antecedentes a su jefatura.

- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

- De existir antecedentes suficientes, se ordenará a instrucción de **Investigación Sumaria** o **Sumario Administrativo**. En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), 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.

- Comunicación a Contraloría General de la República. Es deber de poner en conocimiento de la Entidad, **en el plazo de tres días hábiles**, la situación de que la persona **denunciada o denunciante** por conductas de acoso sexual o laboral, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala, o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, para efectos que sea la Entidad Contralora la que sustancie el sumario respectivo.

Al respecto, tal comunicación debe hacerse en el plazo señalado, sin que corresponda que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, ya que solo este Organismo Fiscalizador puede determinar, mediante resolución fundada, no dar inicio al sumario administrativo.

Medidas Precautorias:

- Artículo 136, Estatuto Administrativo: Explicitando que no deben implicar menoscabo o pérdida de derechos para los involucrados, entre éstas, por ejemplo, la separación física de espacios.

- En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), 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.

- Funcionarios tendrán los siguientes derechos:

  - No ser objeto de medidas disciplinarias de suspensión de empleo o de destitución. Desde la fecha en que se recibe la denuncia hasta que se resuelva no tenerla por presentada, o en su caso, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria.

  -No ser trasladados de localidad o de función, sin su autorización por escrito.

  -No ser objeto de precalificación anual.

VI. RESPECTO DE LAS SANCIONES.

a) **Para quien cometa estas faltas**, la medida disciplinaria de destitución como exclusivo castigo para dicha falta.

El acto que sobresee, absuelve o aplica medidas disciplinarias en contra de funcionarios del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos mencionados en el artículo 84, letras l) o m), está sujeto a toma de razón, en las condiciones que indica.

b) **Para quien denuncie** injustificadamente, o se acredite falsedad de las denuncias o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

El N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Por su parte, las letras d) del artículo 125 de la ley N° 18.834 y e) del artículo 123 de la ley N° 18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

VII. SENSIBILIZACIÓN, DIFUSIÓN, FORMACIÓN Y MONITOREO.

La difusión de la información y sensibilización sobre este protocolo influye directamente en la participación de los funcionarios en el proceso y la implementación del protocolo. La necesidad de motivar e incentivar la participación en el proceso es requerida para garantizar su validez, la que debe alcanzar un mínimo de un 60% del total de los funcionarios.

Para esto se debe realizar una campaña de información con la finalidad de concientizar a los funcionarios sobre los elementos que componen el protocolo.

Dentro de la sensibilización pueden considerarse:

- Realización de reuniones informativas con los funcionarios de las diferentes unidades municipales.
- Difusiones por redes internas (intranet), carteles en lugares de reunión, volantes impresos, volantes adjuntos a la liquidación de sueldo y cualquier otro formato informativo que le parezca razonable, además de los canales de comunicación habituales.
- Campañas de comunicación sobre conductas reguladas en este protocolo.

En cuanto a la formación, se incluirá en el catálogo de cursos de capacitación, en materias de prevención del acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo.

El monitoreo, será obligación de todo funcionario colaborar con el correcto ejercicio de su función pública, y con ello el cabal cumplimiento a las disposiciones de este protocolo.

VIII. IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO.

- Carga de trabajo (sobrecarga)
- Inequidad en la distribución de las tareas
- Comportamientos incívicos
- Conductas sexistas
- Conductas de acoso sexual
- Violencia en el trabajo

IX. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, entre otros), se programará y controlará la ejecución

de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, tales como contención, y denuncia ante la autoridad respectiva.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos.
- Además, la municipalidad organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Alcaldía, concejales, directoras, jefaturas y funcionarios municipales, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- La municipalidad informará y capacitará a los funcionarios sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante cursos y el responsable de esta actividad será Recursos Humanos

Medidas de prevención a implementar

- Capacitación

X. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.

La Municipalidad, a través de la unidad de Personal y Remuneraciones, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los funcionarios.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
- Se cumple	- Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
- No se cumple	- Reunión con funcionarios

XI. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.

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

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA LIGUA

PROTOCOLO DE DENUNCIA

1) INDIQUE TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD:

____Acoso Sexual

____Acoso Laboral

____Maltrato Laboral

____Discriminación

____Violencia en el trabajo

____Otra conducta que atente a la dignidad de las personas

2) IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE:

____Víctima (Persona sobre quien recae la acción denigratoria)

____Denunciante (Testigo que pone en antecedente el hecho constitutivo de falta)

3) DATOS RESPECTO A LA VÍCTIMA:

Nombre Completo:

Rut:

Dirección particular:

Comuna:

Teléfono de Contacto:

Cargo que desempeña:

Dirección, Departamento o Establecimiento:

4) DATOS RESPECTO DEL DENUNCIADO:

Nombre Completo:

Rut:

Dirección particular:

Comuna:

Teléfono de Contacto:

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA LIGUA

Cargo que desempeña:

Dirección, Departamento o Establecimiento:

5) NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

6) ANTECEDENTES QUE ACREDITAN LA DENUNCIA:

____Ninguna evidencia específica

____Testigos

____Correos Electrónicos

____Fotografías

____Video

____Otros documentos de respaldo.

_____

Nombre y firma denunciante