

**DECRETO N°1394.-**

**CASTRO**, 21 de Octubre 2022.-

**VISTOS:** El Oficio N°287/21 de fecha 02.06.2021, y el Rol 21-2021-P del 02.06.2021, ambos del Tribunal Electoral Región de Los Lagos; el Reglamento Interno N°25 de fecha 13 de Diciembre 2017 denominado "Políticas de Recursos Humanos de la I. Municipalidad de Castro"; el acuerdo unánime del Concejo Municipal adoptado en Sesión Ordinaria N°48 de fecha 13.10.2022; y, las facultades que me confiere la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades:

**DECRETO:**

**APRUEBASE** el "Protocolo Municipal Interno de Actuación ante Denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación", documento que consta de 19 páginas.

Se anexa y complementa el presente Protocolo al Reglamento Interno N°25 de fecha 13 de Diciembre 2017 denominado "Políticas de Recursos Humanos de la I. Municipalidad de Castro", en lo concerniente al Capítulo VII N°7 "Proceso de Acoso Sexual y Laboral."

ANOTESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE EN LA PAGINA WEB MUNICIPAL, TRANSCRIBASE LA PRESENTE MODIFICACION A LAS DIRECCIONES, DEPARTAMENTOS Y OFICINAS MUNICIPALES, HECHO ARCHIVESE.-



**DANTE MONTIEL VERA**  
**SECRETARIO**

JEVS/Dmv/lvl.-



**JUAN EDUARDO VERA SANHUEZA**  
**ALCALDE**

Distribución:

- Departamentos Municipales.
- Carpeta respectiva.
- Archivo Secretaría Municipal.-



I. Municipalidad de Castro  
Dirección de Desarrollo Comunitario  
Of. De la Mujer - Centro de Atención Reparatorio

**PROTOCOLO MUNICIPAL INTERNO DE  
ACTUACION ANTE DENUNCIAS DE ACOSO  
SEXUAL, ACOSO LABORAL Y  
DISCRIMINACION.**



I.Municipalidad de Castro  
Dirección de Desarrollo Comunitario  
Of. De la Mujer - Centro de Atención Reparatorio

Septiembre, 2022.

## INDICE

I)	Introducción.....	3
II)	Objetivo.....	3
III)	Ámbito de Aplicación.....	3
IV)	Marco Conceptual .....	4
	a. Acoso Sexual .....	4
	b. Acoso Laboral .....	4
	c. Discriminación .....	5



I. Municipalidad de Castro  
Dirección de Desarrollo Comunitario  
Of. De la Mujer - Centro de Atención Reparatorio

V)	Canalización de la Denuncia .....	5
VI)	Principios aplicables u orientaciones .....	6
VII)	Ámbito de Prevención .....	7
VIII)	Marco Normativo .....	7
IX)	Anexos .....	11
	a. Anexo N° 1 Formulario de Denuncia .....	11

## **I. INTRODUCCION**

Bajo el presente documento, la Ilustre Municipalidad de Castro, se ha propuesto implementar un protocolo que asegure un ambiente laboral sano y seguro, libre de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, acoso laboral y discriminaciones, fundando las relaciones interpersonales de la institución en un trato digno, favoreciendo el desarrollo y potencial de todas y todos quienes trabajan en dicho municipio. A su vez, pretende difundir el uso de procedimientos y canales de denuncia, otorgando las directrices para la actuación de la institución en dicha situación.

## II. OBJETIVO

Contar con un reglamento formal que otorgue las directrices para el actuar por parte de las autoridades municipales frente a las situaciones antes mencionadas. El presente instructivo establece un protocolo de denuncia que permite identificar conductas que atenten contra la dignidad, seguridad y salud de las y los funcionarios de la Municipalidad de Castro, mitigando los factores de riesgo en el ambiente laboral y a su vez fortaleciendo la protección de los derechos fundamentales.

## III. AMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y discriminación es aplicable para todas las personas que trabajan en y para el municipio, cualquiera sea su calidad jurídica y unidad de desempeño, incluidas las personas contratadas bajo la modalidad a Honorarios o las regidas por el Código del Trabajo que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de Probidad Administrativa, incluidos también el Consejo Municipal y su Presidente.

## IV. MARCO CONCEPTUAL (Definiciones y Tipificaciones)

### 1. ACOSO SEXUAL:

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

**Se consideran conductas de acoso sexual:**

- a. **El contacto físico no deseado:** variando desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona y la coacción para las relaciones sexuales.
- b. **Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual):** comentarios insinuantes u obscenos de naturaleza no bilateral, filtros ofensivos, insinuaciones o proposiciones sexuales molestas y no deseadas.

- c. **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, sonidos relativos a la actividad sexual, silbidos o gestos de carácter sexual.
- d. **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** 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 u orientación sexual, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, entre otros.

## 2. ACOSO LABORAL:

Es un acto contrario a la dignidad de las personas, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura o uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para él, la o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Los tipos de acoso laboral atendiendo a la posición que ocupan tanto la víctima como el acosador dentro del municipio pueden ser:

- a. **Asimétrica Descendente:** El agresor es un superior jerárquico del trabajador afectado.
- b. **Asimétrica Ascendente:** La víctima es acosada por sus subalternos. Es una modalidad poco común, puede darse cuando una persona se incorpora al municipio y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía.
- c. **Horizontal:** Se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico, y puede obedecer a múltiples razones como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, etc.

### **Se consideran conductas de acoso laboral entre otras:**

- a. Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones reiterados que puedan atentar contra la

personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Estas conductas deben ser ejercidas por el empleador o por una, uno o más funcionarias (os) (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de una, uno o más funcionarias (os) (sujetos pasivos).

- b. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola, sólo o en presencia de personas.
- c. Asignar objetivos, tareas o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir.
- d. Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- e. Quitar de forma injustificada áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- f. Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada a la o el trabajador.
- g. Tratar de una manera discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la persona, con vistas a estigmatizarle ante otras y otros compañeros o jefes.
- h. Ignorar o excluir, hablando sólo a una persona presente, simulando su no existencia (ninguneándola/o) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- i. Retener intencionadamente información crucial para su trabajo o manipularla con el solo objeto de inducirle a error en su desempeño laboral y poder acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- j. Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- k. Ignorar los éxitos profesionales atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad, la suerte, etc.
- l. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc, sin justificar o dar razones de las críticas.
- m. Impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- n. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante las y los demás trabajadores.
- o. Animar a otras y otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de la autoridad.
- p. Burlarse de la orientación sexual del trabajador o la trabajadora.
- q. Amenazas de despido o sanción sin fundamentos.

### 3. DISCRIMINACIÓN

En el presente protocolo se considerarán las manifestaciones de discriminación por razones de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación. Las cuales se refieren a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia efectuada por algún integrante de la municipalidad, que tenga por objeto privación, perturbación o amenaza de cualquiera de los derechos fundamentales reconocidos por la constitución política de la república y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y que se funde en razones de sexo, identidad de género y expresión de género.

### V. CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

**Denuncia:** Acto mediante el cual se expone una situación de acoso sexual, acoso laboral o discriminación, debidamente escriturada, firmada y detallada por quien denuncia.

**Denunciante:** Persona que efectúa una denuncia (víctima o un tercero).

**Denunciado:** Persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillaciones; hacia otra u otro funcionario municipal y que ha sido señalado por la o el denunciante como el responsable de los hechos relatados.

**Víctima:** Persona en quien recaen las acciones constitutivas de acoso y discriminación, pudiendo ser o no la persona del denunciante.

#### **Procedimiento:**

Todo funcionario/a de la Ilustre Municipalidad de Castro y/o dependiente de esta, cualquiera sea su calidad jurídica contractual, sexo, edad, jerarquía o profesión, que sufra o tenga conocimiento de alguna o más actuaciones que constituyan conductas de acoso laboral, sexual o discriminación, en que haya incurrido algún servidor (a) municipal, podrá efectuar la denuncia. Tratándose de hechos en que la/el denunciante toma conocimiento de alguna



situación de acoso o discriminación que involucre a terceras personas podrá resguardarse los puntos a y b del n° 5 mientras dure la investigación; pudiendo a criterio del investigador revelarse dicha identidad al momento del cierre de la investigación.

1. La denuncia debe ser presentada en la Unidad de Personal y Recursos Humanos, esta debe ser fundada por escrito, firmada por el denunciante y dirigida al Alcalde. Se solicitará que el denunciante complete el formulario de denuncia (Anexos N° 1) y posteriormente se le entregará un copia del registro.

La denuncia debe contemplar lo siguiente:

- a) El nombre, domicilio del denunciante.
  - b) Profesión u oficio y cargo que ocupa en la Municipalidad.
  - c) Indicar la relación laboral con el denunciado.
  - d) Relato detallado de los hechos en que fundamenta la denuncia.
  - e) La individualización de la/as personas involucradas en la conducta constitutiva de acoso y/o discriminación.
  - f) Testigos presenciales o que hubieren tenido conocimiento de estos actos.
  - g) Firma del denunciante.
2. El o la encargada de Personal y Recursos Humanos entregará personalmente al Alcalde, la denuncia y los antecedentes dentro de un plazo de 3 días hábiles.
  3. Recepcionada y revisada la denuncia, si el alcalde estima que los hechos son susceptibles de ser investigados, tendrá un plazo de 3 días hábiles para decretar la instrucción de una Investigación Sumaria o un Sumario Administrativo, designando un Fiscal Investigador. El Rol de Fiscal Investigador en primera instancia será asumida por el Asesor Jurídico, sin embargo, en el caso que se encontrara inhabilitado asumirá este rol el o la abogada de la Dirección Jurídica que lo subrogue.
    - a) En el caso de los funcionarios en calidad de honorarios, el Fiscal determinará si sus acciones violan el principio de probidad administrativa lo que podría ser causal de término anticipado del contrato.
    - b) Tratándose de los miembros del Concejo electos de la comuna de Castro si se recepciona una denuncia de acoso o discriminación, se derivará a la entidad fiscalizadora superior correspondiente: Contraloría General de la Republica, Tribunal Calificador de Elecciones u otra de similar naturaleza si correspondiera.
    - c) Si se trata de una denuncia de abuso sexual u otro delito, para cualquier funcionario (a) sea de planta, contrata, código del trabajo u honorario, dependiente de la municipalidad o que presente servicios como contratistas

externo o similares, incluyendo a los miembros del Concejo; el procedimiento consistirá en asesorar y/o acompañar al denunciante para efectuar la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público y/o Policías. Sin perjuicio que tratándose de funcionarios públicos de planta o contrata quedará siempre a salvo en la facultad de iniciar un procedimiento administrativo a fin de determinar su eventual responsabilidad administrativa.

4. El Fiscal investigador deberá llevar a cabo el proceso de investigación sumaria o sumario administrativo, informando al alcalde, al denunciante y denunciado, según plazo que dispone la ley 18.883.
5. 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: Censura, Multa, Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses y Destitución."
6. 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.
7. 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. Sin perjuicio del derecho que tiene el funcionario de conocer y solicitar los antecedentes al momento de levantarse cargo. A su vez, si así se estima necesario, se entregará apoyo psicológico a la presunta víctima durante todo el transcurso del procedimiento (Servicio de Bienestar y Centro de Atención Reparatoria Integral en Violencias Contra las Mujeres).

Quedarán inhabilitados de participar en el procedimiento antes expuesto si:

- a) se tiene calidad de denunciante o denunciado
- b) tener relación jerárquica directa con el denunciante o denunciado
- c) tener relación de parentesco con el denunciante o denunciado
- d) Tener intereses en los hechos denunciados, amistad o enemistad comprobable
- e) cualquier otra razón debidamente calificada que le reste imparcialidad en el proceso

## VI. PRINCIPIOS APLICABLES U ORIENTACIONES

El presente protocolo se basa en los siguientes principios:

**Confidencialidad:** 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 las y los funcionarios tengan y perciban que se les otorga una garantía de privacidad y reserva del proceso.

**Independencia e 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.

**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.

**Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos.

**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.

**Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las y funcionarios que garanticen un trato equitativo.

**Derecho al Debido Proceso:** la investigación debe ser instruida por un órgano reglamentario y previamente establecido en el presente protocolo, actuando de modo independiente e imparcial. Respetando los principios de derecho a defensa, bilateralidad de la audiencia, presunción de inocencia, derecho a presentar e impugnar pruebas y derecho a conocer el contenido de la denuncia.



I. Municipalidad de Castro  
Dirección de Desarrollo Comunitario  
Of. De la Mujer - Centro de Atención Reparatorio

**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.

**Protección de la salud de la/s víctima/s:** Se adoptarán las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud y acompañamiento de las personas afectadas, desde la ayuda social a la psicológica, a través de los recursos profesionales del Servicio de Bienestar y Centro de Atención Reparatorio Integral en Violencias Contra las Mujeres (CARI), siempre con el consentimiento y voluntariedad de la víctima.

## VII. AMBITO DE PREVENCIÓN

### 1. Protocolo Municipal:

Se genera un protocolo interno de actuación ante denuncias de acoso sexual, acoso laboral y discriminación.

### 2. Difusión y promoción:

Una vez aprobado el protocolo se realizará un proceso de sociabilización de el por dirección y/o departamentos.

### 3. Capacitación:

Se solicitará incluir en la planificación anual del presupuesto municipal, recursos para capacitar a los funcionarios en materia de género, violencia, entre otros.

## VIII. MARCO NORMATIVO

### Ámbito internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU (1948).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW, Naciones Unidas (34/80, de 18 de diciembre de 1979).
- IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing 1995).
- Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).
- Decreto N° 1.640, Promulga la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer – “Convención de Belem do Para”



I. Municipalidad de Castro  
Dirección de Desarrollo Comunitario  
Of. De la Mujer - Centro de Atención Reparatorio

## Ámbito nacional

### 1. Artículo 2° del Código de Trabajo, que define el acoso sexual y laboral.

“Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. 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, 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. 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, 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.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúense solamente



I. Municipalidad de Castro  
Dirección de Desarrollo Comunitario  
Of. De la Mujer - Centro de Atención Reparatorio

los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios."

1. Ley 18.575 Artículo 52. Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa.

El principio de la probidad administrativa 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.

Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

2. Ley 20.067 "modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral", define acoso laboral 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, 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."
3. Ley 20.005 "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."
4. Ley 20.609 "Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria"... "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."
  5. Ley 18.883 artículo 82 letra L Y M "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 m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo."
  6. Ley 18.884 artículo 84 inciso L y M. lo mismo de arriba.
  7. Constitución política de la republica de chile, articulo 19 1º "derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas". 4º "respeto a la protección y la vida privada y a la honra de la persona y su familia"
  8. Artículo nº 3 de Ley Nº 20.607, que modifica el artículo Nº 82 del Estatuto Administrativo, e incorpora una letra m) nueva, que prohíbe "realizar todo acto calificado como acoso laboral en términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del código del trabajo"
  9. Norma chilena 3262 sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
  10. 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.

## IX. ANEXOS.

### a) ANEXO N° 1: Formulario de Denuncia

1. indique el tipo de atentado a la dignidad. marque con una "x" la alternativa que corresponda:



I. Municipalidad de Castro  
Dirección de Desarrollo Comunitario  
Of. De la Mujer - Centro de Atención Reparatorio

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.	
Y que no es víctima de tales acciones	

3. datos personales del denunciante (sólo en el caso que el denunciante no sea la víctima):

Nombre completo	
Cargo	
Departamento, unidad, área de desempeño	

4. datos personales de la víctima:

Nombre completo	
Rut	
Dirección particular	
Región comuna	
Teléfono contacto	
Correo electrónico	

5. datos de la víctima respecto a la organización:

Cargo que desempeña	
---------------------	--



Departamento, unidad, área de desempeño.	
Recinto Municipal	

6. datos personales de denunciado – victimario.

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, sección u oficina de desempeño	
Recinto municipal	

7. Respecto a la denuncia, nivel jerárquico del denunciado- victimario respecto a la víctima.

Nivel superior	
Igual nivel jerárquico	
Nivel inferior	

8. ¿el denunciado – victimario corresponde a la jefatura superior inmediata de la víctima?

Si	
No	

9. ¿el denunciado – victimario trabaja directamente con la victima?

Si	
No	
ocasionalmente	

10: el denunciante - victima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Si	
No	



I. Municipalidad de Castro  
Dirección de Desarrollo Comunitario  
Of. De la Mujer - Centro de Atención Reparatorio

10. Narración 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.

11. señale desde hace cuánto tiempo es víctima de las acciones anteriormente descritas.

12. 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 lo hechos en hoja adjunta.

13. 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:

14. antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: marque con una "x" la alternativa que corresponda:

ninguna evidencia especifica	
Testigos	
correos electrónicos	
Fotografías	
Video	
otros documentos	

15. si respondió "otros documentos de respaldo", favor señale cuál/es:



I. Municipalidad de Castro  
Dirección de Desarrollo Comunitario  
Of. De la Mujer - Centro de Atención Reparatorio

16. observaciones

Nombre y firma del/la denunciante

Fecha de la denuncia