



República de Chile
Ilustre Municipalidad de Vicuña



VICUÑA, 31 JUL. 2024

VISTOS

Estos antecedentes: Lo dispuesto en los artículos 5 letra d), 12, 63 letra i), 65 letra l) de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; Ley N°18.834, sobre el Estatuto Administrativo; Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; La Ley 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; Dictámen N°E516610 de Contraloría General de la República, que Imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley 21.643 introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834, 18.883 en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; El Decreto N° 3.400, de fecha 28 de junio de 2021, por el cual asume don Rafael Vera Castillo, como Alcalde titular de la Comuna de Vicuña; y en uso de mis atribuciones dicto lo siguiente:

CONSIDERANDO:

1. Que La Ilustre Municipalidad de Vicuña, es una Corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de ella;
2. Para la Ilustre Municipalidad de Vicuña es indispensable proveer y garantizar un clima laboral propicio para que su personal pueda desempeñar las funciones estipuladas en su contrato de la mejor manera posible y que no tenga cabida la discriminación el acoso o la vulneración, ya sea de carácter laboral y/o sexual, por lo que se ha diseñado el presente Manual Interno con la finalidad de establecer y declarar los procedimientos a seguir ante una situación que reúna estas características;
3. Que la Ley N°21.643 introdujo modificaciones en las leyes N°s 18.575, 18.834, 18.883 en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo;



República de Chile



Ilustre Municipalidad de Vicuña

4. Que, para dar cumplimiento a la reciente normativa sobre “prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”, es necesario contar con un Manual Interno de procedimientos para la investigación y actuación frente a denuncias de acoso laboral y/o sexual, violencia en el trabajo;

DECRETO N° 3469

1. Apruébase el manual interno de procedimientos para la investigación y actuación frente a denuncias de acoso laboral y/o sexual, violencia en el trabajo”, ilustre municipalidad de vicuña (ley 21.643 – ley karin)
2. Publíquese, la presente resolución que aprueba manual interno de procedimientos para la investigación y actuación frente a denuncias de acoso laboral y/o sexual, violencia en el trabajo”, ilustre municipalidad de vicuña (ley 21.643 – ley karin) en la página de Internet Municipal.

Anótese, Comuníquese y Archívese.



LISBETH ESPINOZA SALAZAR
Secretaría Municipal



RAFAEL VERA CASTILLO
Alcalde de Vicuña

RSM/rsm

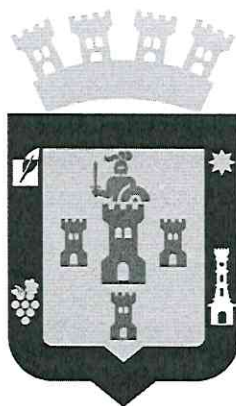
DISTRIBUCIÓN

- Unidades, Funcionarios y Autoridades Ilustre Municipalidad de Vicuña.



**“MANUAL INTERNO DE PROCEDIMIENTOS PARA LA INVESTIGACIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL,
VIOLENCIA EN EL TRABAJO”**

**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICUÑA
(LEY 21.643 – LEY KARIN)**



Protocolo elaborado en cumplimiento de la Ley 21.643

Fecha: 31 de julio de 2024



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
I. ANTECEDENTES GENERALES	2
1.1 Actividad de la Ilustre Municipalidad	2
1.2 Justificación	2
1.3 Alcance	4
II. OBJETIVOS	4
Objetivos Generales	4
Objetivos Específicos	4
III.- MARCO LEGAL	4
IV.- MARCO CONCEPTUAL	6
V. MATERIAS A CONSIDERAR PARA EL MANUAL	8
Principios básicos del proceso de recepción e investigación	8
Tipos de conducta de acoso laboral	9
Fases de Acoso Laboral	13
Grados del Acoso Laboral	10
Grados de Acoso sexual	11
VI. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACION	14
1. Acogida al denunciante	14
2. Formalización de la denuncia	14
3. Investigación Inicial	19
4. Resolución de la investigación	19
5. Toma de decisiones	16
• Medidas precautorias	17
• Recursos de Apelación	17
VII DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LOS FUNCIONARIOS	18
1. Funcionarios	18
2. La ilustre municipalidad de vicuña	19



VIII POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- | | |
|---|----|
| 1. Principios de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo | 20 |
| 2. Los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. | 22 |
| A. Política de tolerancia cero | 22 |
| B. Valores fundamentales | 22 |
| C. Participación y diálogo social | 22 |
| D. Control de los riesgos en su origen | 22 |
| E. Perspectiva de género | 23 |

IX GESTIÓN DEL RIESGO

- | | |
|--|----|
| 1. Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género. | 23 |
| 2. Medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua. | 24 |
| 2.1 Elaborar un programa de trabajo. | 24 |
| 2.2 Difusión del programa. | 25 |
| 2.3 Evaluación del programa. | 26 |
| 3. Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora | 26 |
| 3.1 Medidas asociadas a los riesgos. | 26 |
| 3.2 medidas asociadas a la prevención. | 27 |
| 4. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. | 29 |

X DIFUSIÓN

XI CANALES DE DENUNCIA

XII PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO



INTRODUCCI3N

El presente **“MANUAL INTERNO DE PROCEDIMIENTOS PARA LA INVESTIGACION Y ACTUACI3N FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL”** se ha elaborado con el prop3sito de contar con un instrumento objetivo y de apoyo que permita ensear, prevenir, detectar, asistir, investigar y sancionar cualquier tipo de violencia o vulneraci3n en el contexto del trabajo.

La entrada en vigencia de la Ley 21.643, llamada Ley Karin menciona, en su Art3culo 2° “Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administraci3n del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretar3a General de la Presidencia”

2. Agrégase el siguiente art3culo 14, nuevo: *“Art3culo 14.- Los 3rganos de la Administraci3n del Estado deberán contar con un protocolo de prevenci3n 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 considerarรก acciones de difusi3n, sensibilizaci3n, formaci3n y monitoreo. Podrรก contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan.*

El protocolo de prevenci3n incorporarรก, a lo menos, lo siguiente:

a) *La identificaci3n de los peligros y la evaluaci3n de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de g3nero.*

b) *Las medidas para prevenir y controlar los riesgos searalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y correcci3n continua.*

c) *Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevenci3n y protecci3n que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia instituci3n.*

d) *Las medidas que fueren necesarias en atenci3n a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicaci3n en la protecci3n eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.*

e) *Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigaci3n de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberรก contener mecanismos de prevenci3n, formaci3n, educaci3n y protecci3n destinada a resguardar la debida*



actuaci3n de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigaci3n en estos procedimientos.

En los procedimientos de investigaci3n de acoso sexual o laboral, serรก aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N  18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N  29, de 2004, del Ministerio de Hacienda”.

El acoso, es un fen3meno social multidimensional y reconocido como una forma de violencia, que afecta tanto a mujeres como a hombres, pudiendo manifestarse desde agresiones psicol3gicas hasta las físicas. Es, adicionalmente, un fen3meno muy complejo de abordar, por lo que se hace necesaria su definici3n para poder entender de esta forma qué se entenderรก por acoso, acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo, así como poder identificar cuándo estamos frente a alguno de ellos y qué procedimientos se deben adoptar.

Partiremos sealando que el acto de acoso se inicia con acciones o hechos muy sutiles pero de modo o manera persistente y que se van incrementando a través del tiempo. Lo anterior, a pesar de obtener una respuesta indiferente o negativa de parte de quien las recibe. El acoso puede ocurrir, entre pares o con subalternos, pero generalmente se da cuando la víctima (acosado/a), depende o es inferior jerárquicamente del acosador, mostrando la clara relaci3n de poder que existe detrás de este actuar.

I. ANTECEDENTES GENERALES

1.1 Actividad de la Ilustre Municipalidad

La Ilustre Municipalidad de Vicuña, es una Corporaci3n aut3noma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participaci3n en el progreso econ3mico, social y cultural de ella.

1.2 Justificaci3n

Para la Ilustre Municipalidad de Vicuña es indispensable proveer y garantizar un clima laboral propicio para que su personal pueda desempeñar las funciones estipuladas en su contrato de la mejor manera posible y que no tenga



cabida la discriminación el acoso o la vulneración, ya sea de carácter laboral y/o sexual, por lo que se ha diseñado el presente Manual Interno con la finalidad de establecer y declarar los procedimientos a seguir ante una situación que reúna estas características.

Las personas que trabajan en condiciones óptimas y un ambiente laboral sano, se traduce en una mayor productividad y eficiencia, sumando valor a la institución y favoreciendo el desarrollo profesional de los trabajadores, constituyéndose éstos, en el pilar fundamental y el activo más importante de una empresa así como del propio Municipio, situación que se ve reflejada en sus logros y la aprobación que reciben sus funcionarios, así como las jefaturas y su máxima autoridad.

Se hace imprescindible y necesario contar con un equipo multidisciplinario, capacitado para acompañar a la persona en el proceso de denuncia, así como en la investigación, primando por sobre todo la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos, evitando la anticipación de juicios y conservando en todo momento una postura imparcial hasta la resolución final. De esta forma se podrá garantizar un ambiente laboral propicio para cada funcionario, de cada departamento y unidades que componen la Municipalidad de Vicuña.

Es entonces por todo lo anterior que se hace indispensable contar con un manual que describa los procedimientos internos de actuación frente a una situación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, con el propósito de garantizar un buen ambiente, donde se valoren a las personas, su trabajo, promoviendo el compañerismo mediante un trato honesto, sincero y respetuoso, así como un procedimiento adecuado para hacer frente a las situaciones descritas. En este sentido, se presenta el **“MANUAL INTERNO DE PROCEDIMIENTOS PARA LA INVESTIGACION Y ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y /O SEXUAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO”**, que establece los términos, procedimientos e instrumentos para cada proceso, investigar, acreditar o desacreditar las conductas ocurridas en contra de otra persona que haya incurrido en conductas inadecuadas, garantizando su seguridad, protección y apoyo.

1.3 Alcance

El presente manual está dirigido a todos los funcionarios y autoridades de la Ilustre Municipalidad de Vicuña, independiente de su situación contractual, cargo interno, etnia, condición física, género, identidad sexual, credo religioso,

estatus social, entre otros, con el objeto de que lo conozca y se instruya, a fin de identificar cuándo se encuentre(n) en una situación de acoso que interfiera o afecte sus actividades laborales y/o su integridad física o psíquica.

II. OBJETIVOS

Objetivos Generales

- El siguiente manual tiene por objetivo entregar la orientación y especificaciones técnicas, propias de un proceso de denuncia, investigación y posterior sanción o cese de una conducta tipificada como acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo.
- Ser una herramienta disponible para ser consultada y que sirva de guía básica para aquellos funcionarios que se encuentren en situación de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo.

Objetivos Específicos

- Establecer los pasos y acciones a seguir en una situación de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, con el propósito de generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre los/las funcionarios y ambientes laborales sanos.
- Proporcionar las bases para formalizar una denuncia de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, las acciones y medidas a seguir, plazos y las sanciones si es comprobado.
- Proveer los instrumentos para asistir a los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Vicuña, frente a situaciones que signifiquen un atentado contra su dignidad, disponiendo de un mecanismo adecuado para realizar las denuncias en forma oportuna y apropiada, a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.

III.- MARCO LEGAL

- Ley 21.643 (Ley Karin) que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, Investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



- Reglamento de la Ley 21.643, que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Ley N°18.834, sobre el Estatuto Administrativo.
- Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

IV.- MARCO CONCEPTUAL

En el siguiente inciso se definirán los conceptos que van a posibilitar la contextualización del “**MANUAL INTERNO DE PROCEDIMIENTOS PARA LA INVESTIGACION Y ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y /O SEXUAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO**”, lo que permitirá dar cuenta de que son estos sucesos y tener conocimiento de cómo actuar ante una situación de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, que se garantice el respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior del Municipio y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre las personas, promoviendo ambientes laborales sanos y ajustándose a los valores institucionales.

Se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** “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”
- b) **Acoso laboral:** “Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”
- c) **Violencia en el trabajo:** “Es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”



- d) **Denuncia:** "Relaci3n de hechos que constituyen el acoso laboral y/o sexual, debidamente registrado en el formato tipo de denuncia de acoso laboral/sexual, violencia en el trabajo".
- e) **La/el Denunciante:** "Funcionario (a) que efectúa una denuncia por sentirse acosada (o) laboral y/o sexualmente y que decide formalizar personalmente por medio de la denuncia, la situaci3n que le afecta."
- f) **La/el Denunciado (a):** "Funcionario (a) respecto de quien se ha presentado la respectiva renuncia por acoso laboral y/o sexual, es quien se supone, ha manifestado una serie de actitudes, comportamientos hostigadores y humillantes hacia el denunciante."
- g) **Receptor (a) de la Denuncia:** Es el funcionario elegido para recepcionar la denuncia.
- h) **Funcionario/a Orientador/a:** Puede ser tambi3n el receptor de la denuncia. Serรก el encargado de acoger a el/la denunciante, escuchar sus inquietudes, orientarlo e incluso colaborar en la redacci3n de una denuncia de acoso laboral y/o sexual para informar al Jefe de Personal sobre la situaci3n, velando porque se cumplan los plazos y etapas establecidas en este procedimiento, junto con acompañar al denunciante en todo el proceso hasta su finalizaci3n.

Este funcionario (a) orientador (a), puede ser sugerido por sus compañeros y en caso de haber mรกs de un candidatos se decidirรก mediante votaci3n (quien obtenga la mayoría de votos serรก el funcionario/a orientador/a), una vez elegido se procede a ser nombrado formalmente mediante una resoluci3n y es la persona que mรกs se ajusta al "perfil de orientador/a sobre temรกtica de violencia laboral". Es aconsejable que se nombre ademรกs, una persona que la subrogue en su ausencia o frente a una posible inhabilitaci3n.

Una característica primordial, en la selecci3n del orientador, es que este funcionario(a) deba ser una persona reconocida por los funcionarios del Municipio en temas de buen trato y sepa manejar con reserva toda la informaci3n que emane de las investigaciones. El (la) orientador (a) deberรก llevar un registro con todas las denuncias recibidas, asesorar en la recopilaci3n de todos los antecedentes posibles y cumplir la funci3n de "dar acogida y acompañamiento" al denunciante, durante todo el tiempo que dure el proceso de denuncia.

Serรก responsabilidad del Departamento de Personas capacitar a los orientadores/as en temรกticas tales como primera acogida, resoluci3n de



conflictos, identificaci3n de los elementos de acoso, manejo de informaci3n reservada, entre otros.

En el caso de que el (la) Orientador (a) en una denuncia de violencia laboral, acoja a una persona muy debilitada psicol3gicamente a consecuencia de las situaciones de acoso, es recomendable que derive a un especialista, el cual estarรก facultado para realizar las coordinaciones pertinentes y enfrentar de mejor forma el proceso de denuncia. Acto que deberรก ser informado al Alcalde o la siguiente autoridad presente dentro del Municipio.

- i) **Acerca del orientador/a subrogante:** En aquellos casos en que el orientador titular no pueda ejercer dicha funci3n, deberรก informar al Jefe de Personal su inhabilidad, el cual a su vez informarรก al orientador subrogante (Funcionario del mismo municipio), quien una vez notificado comenzarรก a ejercer su funci3n.

La estrategia para la elecci3n del orientador subrogante podrรก incluir como alternativas, el designar por ejemplo, a la persona que sac3 la segunda mayoría en la elecci3n del orientador titular.

Casos específicos en los cuales deberรก asumir el orientador subrogante:

1. **Inhabilitaci3n del orientador (a) titular:** Serán aquellas situaciones donde el orientador tenga alg3n tipo de relaci3n directa, con cualquiera de las partes involucradas en una denuncia de acoso laboral o sexual y/o violencia en el trabajo, pudiendo empañar o generar alguna duda sobre la pulcritud e imparcialidad de la investigaci3n. Es deseable mantener siempre la objetividad as3 como el veraz cumplimiento todos los principios bรกsicos del procedimiento.
2. **Ausencia prolongada del orientador titular y necesidad urgente de un orientador subrogante:** Se considerarรก como ausencia prolongada, toda vez que el orientador titular no se encuentre en el establecimiento por mรกs de 15 d3as hábiles.

En esta conceptualizaci3n es importante sealar que la violencia (física o psicol3gica) tiene relaci3n con la direcci3n, tales como:



- **Vertical descendente:** Ocurre desde la jefatura hacia los subordinados. Esta es la direcci3n mรกs com3n del acoso, y si bien podr3a darse el caso de que el/la acosador/a tenga mรกs de una v3ctima, suele tratarse solo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
- **Vertical ascendente:** Es la que ocurre desde los subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, como siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura y anularla en sus instrucciones o mandatos, solo as3 alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- **Horizontal:** Es el modelo menos conocido o percibido de los abusos, al no advertirse expl3citamente la asimetr3a de poder, ni tampoco frecuentes sus denuncias; siendo ademรกs sus efectos con menos grado de nocividad que otros tipos de hostigamiento, pero no por ello menos importante en la prรกctica diaria de las organizaciones, especialmente en el sector p3blico. Suele ocurrir dentro de Departamentos o Unidades y entre personas con distinto rango etario, formas de trabajar distintas, nivel educacional, entre otros.

V. MATERIAS A CONSIDERAR PARA EL MANUAL

Principios bรกsicos del proceso de recepci3n e investigaci3n

Como todo proceso, donde se encuentran involucradas personas es necesario reafirmar y privilegiar durante todo el proceso la dignidad, respeto y buen trato para cada una de las personas que est3n involucradas en la denuncia. Es por ello, que se han definido algunos principios bรกsicos que guiarán todo el proceso a desarrollar.

- **Confidencialidad:** El procedimiento de denuncia y tratamiento de acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental la confidencialidad de todos los funcionarios (as) que se hagan parte de 3l. Ademรกs, debe ser un elemento fundamental de quien asume la responsabilidad de constituirse como el orientador de estas materias. En dicho proceso, queda estrictamente prohibido filtrar informaci3n o hacer cualquier tipo de comentario, que tenga relaci3n con alguno (a) de los funcionarios (as) y/o etapas que contempla o se encuentre este procedimiento. De esta manera,



se podrá resguardar la dignidad e integridad de ambas partes y de quienes participen en este proceso.

- **Celeridad:** Considerando la relevancia de esta temática, es que la orientación e indicación de los pasos a seguir deberá ajustarse a los plazos establecidos en el procedimiento, evitando toda burocracia de procesos, pero no menos rigurosa en su investigación.
- **Imparcialidad:** El/la orientador (a) deberá mantener una visión objetiva de los procesos (con evidencia objetiva), sin sesgo ni conductas estigmatizadas para ninguna de las partes involucradas. Si esta conducta se presentara, deberá inhabilitarse del proceso y asumirá esta función el orientador suplente del establecimiento.
- **Colaboración:** Es deber de cada funcionario (a) que se desempeñe en este Municipio, cualquiera sea su calidad jurídica o estamento, colaborar con el proceso, cuando manejen o posean antecedentes o información fidedigna, que aporten al esclarecimiento de los hechos.
- **Responsabilidad:** Cada funcionario (a), que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que involucra su función. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, utilizando el formulario de denuncias elaborado para estos fines. Además, es necesario que conozca, que frente a una falsa denuncia, basada en argumentos evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, será objeto de medidas disciplinarias, previa investigación sumaria o sumario administrativo.

Tipos de conducta de acoso laboral

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo de acoso laboral, se presentan a continuación algunos ejemplos elaborados por el psicólogo español Iñaki Piñuel ¹, cuyas descripciones conductuales son aplicables a esta propuesta:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.

¹ Experto en Management de Recursos Humanos y en investigación y divulgación del mobbing (acoso psicológico en el ámbito del trabajo y de la educación). Consultor experto del Instituto Nacional de Seguridad Social de España y del Consejo General del Poder Judicial Español.

- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continua a la víctima o coaccionar en su contra.
- Quitar tareas de responsabilidad, ofreciendo a cambio cosas rutinarias, sin interés o importancia, incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin informar al funcionario/a.
- Tratar de manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizar ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneando) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por el servicio rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribrselos maliciosamente a otros o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizando o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Fases del Acoso Laboral

El acoso en el trabajo es un proceso que evoluciona y que tiene diferentes niveles o grados de desarrollo. Se distinguen cuatro fases:

- **Fase 1. INCIDENTE CRÍTICO:** Se trata de un incidente específico que puede originar una situación de acoso. No todos los conflictos de



convivencia en el lugar de trabajo originan hostigamiento o acoso; sólo los conflictos no resueltos que se agravan pueden dar lugar a una futura situación de acoso.

- **Fase 2. ACOSO Y ESTIGMATIZACIÓN:** En esta fase, la víctima empieza a recibir ataques psicológicos por parte del acosador, que en un comienzo causa desconcierto y trata de evitar. Los colegas de la víctima también pueden verse sorprendidos por esta situación y no prestar la atención que se requiere, restándole importancia e incluso negando lo que ocurre (cómplice pasivo). Estas actitudes provocan el empeoramiento y prolongación de la situación.
- **Fase 3. INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD:** La jefatura de la organización comienza a ser consciente de la gravedad de la situación, lo que requiere medidas de intervención. Éstas pueden orientarse a la resolución del conflicto o por el contrario, pueden negar u ocultar el problema (cómplice activo) lo que incrementa la gravedad de la situación y el malestar de la persona afectada.
- **Fase 4. EXCLUSIÓN:** Debido a que la situación persiste, la víctima puede ser etiquetada como trabajador “difícil” o “problemático” o con problemas de salud mental, lo que termina por gestionarse su expulsión o abandono del puesto de trabajo. Es frecuente que el trabajador se vea obligado a renunciar a su trabajo ante la incapacidad de continuar realizando las labores habituales, o comience a ausentarse por medio del uso de licencias médicas que a la larga van acumulando un estado de incapacidad laboral y facilita el despido.

Grados de Acoso Laboral

Los grados de acoso laboral están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento. Se distinguen tres grados:

- **Primer grado:** La persona es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y de mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas, humillaciones y encarar a sus agresores. A pesar de esto, la víctima de acoso no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede.

Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas, pero si se enrarece el ambiente y clima laboral.

- **Segundo grado:** En esta etapa es difícil que la persona pueda eludir o ignorar los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada con el tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarle importancia a lo que está sucediendo, ignorando el karma que lleva el funcionario en su interior.
- **Tercer grado:** La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de un tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son: desconcentración absoluta para el trabajo, depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas, abuso de sustancias (alcohol, drogas, medicamentos) intentos de suicidio entre otros. Asimismo, la familia y amigos toman conciencia de la gravedad del problema.

En resumen, toda actitud, trato o acción abusiva, premeditada, con intención de causar daño, realizada de forma sistemática y repetitiva en el lugar de trabajo, constituye acoso laboral.

De igual forma, **no se considera acoso laboral** las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de las relaciones entre funcionarios/as en el ejercicio de sus funciones, que se plantean en un marco de cortesía, respeto y transparencia, como tampoco lo es el ejercicio adecuado de la autoridad para dirigir el actuar funcionario hacia los objetivos de la institución.

Algunos ejemplos de situaciones que NO constituyen Acoso Laboral:

- Tener un mal día en la oficina.
- Tener un jefe/a o un compañero/a un poco irritable.
- Tener una pelea o discusión puntual con algún compañero/a o jefe/a.
- Tener una época de mucho trabajo.



- Estar estresado/a, cansado/a, agotado/a o con problemas personales.

Tampoco constituirán situaciones de Acoso Laboral:

- Rotación de puestos de trabajo o similares.
- Rechazo de permisos administrativos.
- Ordenar realizar horas extras y/o cobertura de turnos.

Tipos de conducta de acoso sexual

En este contexto, es posible señalar tres elementos caracterizadores y claves para determinar el acoso sexual:

1. Requerimientos de índole o carácter sexual por cualquier medio.
2. Actos no consentidos por la persona a la que va dirigido.
3. Que amenace o perjudique su situación laboral o en sus oportunidades en el empleo.

Conductas configurativas de acoso sexual (no son consentidas por quién las recibe):

- Gestos de connotación sexual.
- Contacto físico no consentido por quien lo recibe (abrazos, apretones de hombros o cuerpo, manos, besos).
- Propositiones verbales de carácter sexual.
- Lenguaje sexual u obsceno.
- Cartas, correos electrónicos, misivas con características sexuales.
- Conductas no verbales (exhibición de fotos con características sexuales).

Niveles de Acoso Sexual

- **Acoso Sexual:** Conductas y/o comentarios generalizados de acoso sexual. Insinuaciones sexuales de carácter inapropiado y ofensivo.
- **Chantaje Sexual:** Solicitud de alguna actividad sexual u otra conducta ligada al sexo con promesa de recompensa o castigo.
- **Coacción Sexual:** Imposición de tener alguna actividad sexual, bajo amenaza de castigo.
- **Ataque o Asalto Sexual:** Imposición o asalto sexual de manera sorpresiva por medio de la fuerza física.

VI. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACION

1. Acogida al denunciante

Se establece en este manual de procedimiento que toda persona que se acerca a realizar una denuncia por acoso laboral y/o sexual o violencia en el trabajo tenga una instancia de acogida, donde se le ofrezca un primer contacto con el (la) receptor(a), quien debe poseer las competencias para saber escuchar con atención, contener emocionalmente al denunciante y revisar acuciosamente los antecedentes entregados y hechos descritos conduciendo a una reflexión diagnóstica evitando juicios a priori. Así mismo, si es necesario o si la víctima así lo demande, apoyar en la elaboración de la denuncia formal, guardando la total confidencialidad del proceso.

2. Formalización de la denuncia

Es el acto formal, donde se da a conocer la situación irregular que está experimentando un (a) trabajador (a) y que puede corresponder a una situación de acoso. Esto implica dar inicio al procedimiento realizando la investigación de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral y/o sexual o violencia en el trabajo. La denuncia deberá ser presentada personalmente por el afectado ante una de las siguientes personas:

- Funcionario (a) Orientador/a.
- Funcionario (a) Orientador/a Subrogante. (en caso de no estar el primero)
- Jefe de personal, el cual se encuentra facultado para recepcionar denuncias por acoso laboral y/o sexual.

El denunciante deberá, de su puño y letra, consignar en el “formulario de denuncias de acoso laboral y/o sexual o violencia en el trabajo” los hechos que estarían constituyendo acoso laboral y/o sexual o violencia en el trabajo, proporcionando la mayor cantidad de información, clara y precisa (indicar la fecha, hora y lugar en que se produjeron los hechos) evitar ambigüedades y presentar las pruebas de que disponga para corroborar la información. Se deberá identificar a la(s) persona(s) contra quien o quienes se dirige la denuncia y firmar el respectivo formulario. **La denuncia que no cumpla con los requisitos de forma previamente establecidos se considerará no presentada.**

1. El Funcionario Orientador o Subrogante deberá entregar al Jefe de personal, el acta de denuncia al día siguiente hábil de recibida la denuncia

y este a su vez tendrá un plazo no superior a 10 días hábiles para remitir todos los antecedentes en una carpeta al comité evaluador.

2. Todos los antecedentes serán tratados con suma reserva y solo tendrán conocimiento de la carpeta; el Funcionario Orientador o Subrogante, el Jefe de Personal y el comité evaluador.

3. Investigación Inicial

Cuando se recibe formalmente la denuncia, se debe informar de ésta:

- **Al acusado**, para que tenga conocimiento de los cargos que se le han imputado.
- **Al Alcalde**, para que direcciona la investigación a realizar, además de nombrar al fiscal encargado de investigar a fondo los hechos incurridos.

El encargado de llevar el caso tendrá un plazo para investigar de treinta (30) días contados desde la recepción de la denuncia. La investigación deberá ser objetiva y atendiendo los principios que incorpora la Ley 21.643, por lo tanto el encargado de llevar la investigación y de ser necesario con el apoyo de un fiscal, no solo deberán investigar con diligencia las circunstancias que fundan la denuncia, sino también los hechos y circunstancias que la desvirtúen. Para ello, se deberá recurrir a todas las fuentes de información que se estimen necesarias para esclarecer los hechos que se han denunciado, que tendrá por objeto verificar la existencia de los mismos, individualizando a los responsables y determinando su grado y participación.

4. Resolución de la investigación

- **Los hechos denunciados no constituyen un tipo de acoso y/o violencia.** Es decir, puede ser otro fenómeno social, el cual debe intervenir por otro mecanismo o vía. Por ejemplo, maltrato laboral, mal clima laboral u otra situación, la cual deberá ser informada al Jefe Directo o al Jefe de Personal de la Ilustre Municipalidad de Vicuña, mediante un memo informativo.
- **Denuncia sin antecedentes suficientes.** Es aquella en la cual no existen o no se reúnen los antecedentes suficientes para esclarecer los hechos denunciados, razón por la cual la investigación se da por finalizada y los antecedentes se derivan a una base de datos, luego de comunicar oralmente el resultado al denunciante.

- **Denuncia fundada.** Existen los antecedentes suficientes que hacen presumir que los hechos denunciados pudieran constituir una Situación de Acoso Laboral y/o Sexual o violencia en el trabajo.
- **Denuncia infundada o Falsa denuncia.** Corresponde a aquella denuncia que son efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

4.1. Sobre una falsa denuncia

Si durante cualquier etapa en la aplicación de este procedimiento, se descubriese que se presenta una falsa denuncia, o efectuada a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada y se comprueba a través del proceso administrativo correspondiente que el/la denunciante, utilizó maliciosamente el procedimiento y realizó una denuncia falsa, se aplicarán las sanciones correspondientes a las medidas del acto denunciado (Destitución).

5. Toma de decisiones

-Ley N°18.883

-Artículo 120: Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

d) Destitución

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

-Artículo 123: La destitución es la decisión del alcalde de poner término a los servicios de un funcionario.

La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos:

- a) Infringir las disposiciones de las letras i), j) y k) del artículo 82;
- b) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;
- c) Condena por crimen o simple delito, y
- d) Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto



de las cuales se constate su falsedad o el 谩nimo deliberado de perjudicar al denunciado.

e) En los dem谩s casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales.

Considerando que se ha establecido una denuncia fundada, se ha realizado el respectivo proceso de investigaci3n, se ha designado al Investigador o Fiscal, el cual deber谩 tomar decisi3n de:

- Sobreseimiento.
- Sanciones Administrativas.

• **Medidas precautorias**

El presente Manual contempla que de estimarse necesario, considerando la gravedad de los hechos denunciados, se contemple una serie de acciones o medidas precautorias que no impliquen menoscabo o p3rdida de derechos para los involucrados. Dentro de las medidas se contempla:

- La separaci3n ffsica de los involucrados (cambio de servicios).
- La redistribuci3n de tiempos de la jornada laboral (cambio de turno)
- La re-destinaci3n de una de las partes involucradas. Una vez realizada la investigaci3n o sumario respectivo, el fiscal podr谩 considerar adem谩s las medidas preventivas sefialadas en el Estatuto Administrativo, Ley N3 18.834, artfculo N3 130.

En aquellos casos, que la medida de resguardo sea aplicable al denunciante, es imprescindible que el (la) trabajador (a):

- Sea previamente informado (a) de las medidas a adoptar.
- Apruebe la medida de resguardo que se le est谩 brindando.

• **Recursos de Apelaci3n**

Las decisiones efectuadas por el Comit3 evaluador podr谩n ser objeto de apelaci3n ante el alcalde, por parte de la vfttima o denunciante y el/la victimario/a.

El recurso de apelaci3n es un acto que impugna las resoluciones del Comit3 evaluador, ser谩 interpuesto por medio del Formulario de Apelaci3n, y solo ser谩



presentado cuando existan nuevos antecedentes en el caso concreto. Se debe presentar en un mรกximo de 5 d铆as desde que se dictó la resoluci3n del Comit3.

La resoluci3n sobre el Recurso de Apelaci3n presentada al Alcalde tendrรก como plazo de respuesta un mรกximo de 20 d铆as hรกbiles.

El Alcalde informarรก mediante una resoluci3n fundada la decisi3n recurrida al solicitante y al Comit3 Evaluador.

El Comit3 acatarรก la decisi3n del Alcalde y no podrรก seguir conociendo los hechos previstos en el recurso de apelaci3n concedido. Lo anterior, no imposibilita al Comit3 Evaluador de seguir el procedimiento en todos los otros actos o hechos no previstos en el recurso de apelaci3n concebido y que ameriten seguir siendo investigados.

VII. DERECHOS Y DEBERES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD Y DE LOS FUNCIONARIOS

La Ilustre Municipalidad de Vicuña, reconoce expresamente los Derechos y Deberes, tanto de los funcionarios, como los propios como empleador, y se compromete a incorporar como parte de la gesti3n preventiva a capacitar en este รกmbito. Por ello, deja expresamente plasmado en este Protocolo los Derechos y Deberes regulados en la Ley.

1. FUNCIONARIOS

- a) Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- b) Tratar a todos con respeto y no cometer ning3n acto de acoso y violencia.
- c) Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- d) Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- e) Cooperar en la investigaci3n de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la informaci3n.
- f) Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevenci3n del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.



2. ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICUÑA

- a) Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de los funcionarios
- b) Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- c) Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- d) Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- e) Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- f) Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

VIII. POLITICA DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Una política es un conjunto de principios, directrices y normas establecidas por una organización, para orientar sus decisiones y acciones, facilitando el cumplimiento de sus objetivos y garantizando el cumplimiento de las leyes y regulaciones que le competen.

La política de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que regirá a la Ilustre Municipalidad de Vicuña y que se plasma en el presente documento está alineado y comprometido -tal como lo exige la ley- con los principios de la Política de Seguridad en y Salud en el trabajo; los principios plasmados en el convenio OIT 190 OIT, sobre acoso y abuso; y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Lo anterior conforme a lo dispuesto en la Circular N° 3813 de la SUCESO, de 7 de junio de 2024. La Ilustre Municipalidad de Vicuña declara expresamente que, como parte de su política, suscribe un compromiso y declara expresamente que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales



basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posici3n, g3nero, orientaci3n sexual, raza o creencias religiosas de los funcionarios.

Adem3s, reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gesti3n de los riesgos psicosociales en el trabajo, que la violencia y el acoso son tambi3n producto de comportamientos inc3vicos y sexistas, y se compromete a gestionar riesgos y tomar acciones concretas para abordar, prevenir y erradicar estas conductas. Estos compromisos son compartidos por toda la comunidad funcionaria, que se unen en un esfuerzo colaborativo para lograr estos objetivos. A trav3s del di3logo social y la formaci3n continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Declara, adem3s, que guiar3 su actuar en el 3mbito de la prevenci3n, en la l3nea de los principios que se se3alan a continuaci3n:

1. PRINCIPIOS DE LA POLITICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Todas las acciones y actividades que se desarrollen en orden a la prevenci3n, investigaci3n, sanci3n, control y seguimiento del presente protocolo y sus normas relacionadas y/o anexos, estar3n regidas por los principios que a continuaci3n se refieren:

- a) **Respeto a la vida e integridad f3sica y ps3quica de los funcionarios como un derecho fundamental:** Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.
- b) **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a trav3s de la gesti3n de los riesgos en los entornos de trabajo:** Privilegiar la prevenci3n de los riesgos laborales por sobre la protecci3n de 3stos, incluyendo sus impactos en las dimensiones f3sicas, mentales y sociales de los funcionarios. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva ser3 considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan.
- c) **Enfoque de g3nero y diversidad:** la seguridad y salud en el trabajo, y especialmente la prevenci3n asociada, integrar3n las variables de g3nero y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporaci3n de la perspectiva de g3nero y diversidad pase a ser pr3ctica habitual. El enfoque de g3nero y diversidad valora las diferentes



oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar también en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

d) Universalidad e inclusión: Las acciones y programas que se desarrollen favorecerán a todos los funcionarios, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Además, las acciones de prevención, deben ser efectuadas con los siguientes requisitos:

- Deben ser aplicadas en todo lugar de trabajo**
- En forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna**
- Aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.**

e) Participación y diálogo social: Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a los funcionarios y la Ilustre Municipalidad de Vicuña en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

f) Mejora continua:

- Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los funcionarios.
- En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.
- Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

g) Responsabilidad en la gestión de los riesgos:

- La Ilustre Municipalidad de Vicuña, como entidad empleadora será la responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de



la colaboraci3n de las personas trabajadoras y sus representantes en la gesti3n preventiva.

- La Ilustre Municipalidad de Vicuña y funcionarios deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevenci3n y protecci3n en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. LOS PRINCIPIOS PARA UNA GESTI3N PREVENTIVA EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Los principios que a continuaci3n se describen y a los que adhiere la Ilustre Municipalidad de Vicuña, están declarados en la CIRCULAR N° 3813, de la Superintendencia de Seguridad Social, junio 2024:

A. POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO:

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posici3n, g3nero, edad, orientaci3n sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminaci3n.

B. VALORES FUNDAMENTALES:

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

C. PARTICIPACI3N Y DIÁLOGO SOCIAL:

1. Compromiso de fomentar un diÁlogo abierto entre los funcionarios y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboraci3n, con aportes de todas las partes interesadas.

2. La participaci3n de los funcionarios desde una construcci3n bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de g3nero. La participaci3n de los funcionarios en las acciones que se definan en esta materia.

D. CONTROL DE LOS RIESGOS EN SU ORIGEN

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empÁticas y constructivas en los entornos



de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

E. PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

IX. GESTION DEL RIESGO

La ley N° 21.643 considera como obligación de la Ilustre Municipalidad, el elaborar un protocolo de prevención, el que debe cumplir con un contenido mínimo de acciones dirigidas a prevenir los riesgos provenientes de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y disponer el diseño e implementación de las medidas para la prevención respectivas, con su consiguiente supervisión.

Es responsabilidad de la Ilustre Municipalidad de Vicuña llevar a cabo las acciones que se indican en el presente protocolo, sin perjuicio de la participación de los funcionarios y otras entidades colaboradoras según permita la ley.

Los funcionarios podrán manifestar sus dudas e inquietudes, incluyendo a personal de apoyo de empresas contratistas referente a lo indicado en el protocolo.

A continuación, se desarrollan los 5 ámbitos de acciones y directrices, consideradas cómo mínimas por la Ley 21.643, sin perjuicio que se puedan ajustar en caso de ser necesario, especialmente si las personas trabajadoras formulan planteamientos y peticiones, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

Las siguientes acciones y directrices, constituyen un compromiso de la Ilustre Municipalidad de Vicuña:

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS CON EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.



Para llevar a cabo esta acci3n preventiva de identificaci3n de los peligros y riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y violencia, la Ilustre Municipalidad de Vicuña debe:

- 1.1 IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGOS.
- 1.2 ANALIZAR RIESGOS Y EVALUAR RESULTADOS.
- 1.3 APLICAR PRINCIPIOS.
- 1.4 REALIZAR UNA ADECUADA GESTI3N DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES.
- 1.5 DETECTAR COMPORTAMIENTOS INCIVICOS Y SEXISTAS (SEXISMO).
- 1.6 DISTINGUIR OTRAS CONDUCTAS.

2. MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR TALES RIESGOS, CON OBJETIVOS MEDIBLES, PARA CONTROLAR LA EFICACIA DE DICHAS MEDIDAS Y VELAR POR SU MEJORAMIENTO Y CORRECCI3N CONTINUA

En base a la identificaci3n y evaluaci3n de los riesgos, de acuerdo a la acci3n seÑalada en el anterior N° 1 anterior, se deben definir las medidas preventivas o correctivas que se implementarán. Para tales efectos, la Ilustre Municipalidad de Vicuña realizarรก las siguientes acciones:

2.1 ELABORAR UN PROGRAMA DE TRABAJO:

El programa debe ser participativo, e incorporar las acciones y/o actividades concretas que se realizarán, precisando el plazo programado y el responsable de su ejecuci3n. Se debe justificar el reajuste o modificaci3n del programa si procediese.

El programa de trabajo contendrá a lo menos:

a) La enunciaci3n de las acciones o actividades; su programaci3n, plazos, modalidad y encargados.

- En las medidas para la prevenci3n del acoso laboral, se tendrán presentes: Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relaci3n laboral y serán definidas considerando la opini3n de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

b) La indicación de los objetivos de cada actividad, en torno al objetivo final de erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

- En caso de que no se puedan eliminar, habiendo el empleador adoptado todas las acciones razonables, y factibles para su erradicación, se deben realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos.

c) Definición de objetivos controlables, propendiendo a su revisión y mejoramiento, debiendo para ello fijar plazos de análisis que eviten que su ajuste se realice como consecuencia de la ocurrencia de un hecho que dañe o amenace a los funcionarios.

d) Inclusión de actividades y contenidos tales como:

- Concepto y ejemplos de conductas incívicas, información acerca del sexismo, etc.
- 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.
- Identificación de 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.
- Identificar y diferenciar las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral. Informar riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante [indicar la forma y medio que se utilizará] y el responsable de esta actividad.

2.2 DIFUSION DEL PROGRAMA

El programa de trabajo se dará a conocer a los funcionarios(as) por parte de la Ilustre Municipalidad de Vicuña, por el medio de difusión que éste considere más adecuado (reuniones, mails, otros), con el fin de que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, las que deberán analizarse por el empleador en cuanto su factibilidad y pertinencia.

2.3 EVALUACI3N DEL PROGRAMA:

Ademรกs, como mecanismos de seguimiento, la Ilustre Municipalidad de Vicuņa, con la participaci3n del Departamento de Personal, evaluarรก tanto el cumplimiento del programa de trabajo, como la eficacia de las acciones adoptadas, implementando medidas para la mejora continua del entorno laboral de acuerdo a las brechas detectadas. La evaluaci3n y seguimiento serรก anual.

El presente protocolo considera en un ANEXO, un formato de Programa, con los criterios para implementar acciones, seguimiento y mejora continua.

3. MEDIDAS PARA INFORMAR Y CAPACITAR ADECUADAMENTE A LOS FUNCIONARIOS SOBRE LOS RIESGOS IDENTIFICADOS Y EVALUADOS, ASÍ COMO LAS MEDIDAS DE PREVENCI3N Y PROTECCI3N QUE DEBAN ADOPTARSE, CON INCLUSI3N DE LOS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS Y LOS DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICUÑA.

3.1 MEDIDAS ASOCIADAS A LOS RIESGOS

En este contexto, la Ilustre Municipalidad de Vicuņa desarrollarรก diversas acciones destinadas a Informar, capacitar y difundir instrumentos relativos a los riesgos ya identificados. Considerarรก dentro de las medidas a realizar las siguientes:

- a) **Detectar las necesidades de capacitaci3n para la promoci3n de un entorno laboral saludable.** Las capacitaciones deben realizarse peri3dicamente con el objetivo de propender a desarrollar una cultura de respeto al interior de los lugares de trabajo.
- b) **Realizar capacitaciones internas,** en que se aborden las medidas para reconocer las conductas o situaciones que pueden desencadenar acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentaci3n del acoso sexual, su prevenci3n, y los efectos en la salud de las mismas, asÍ como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- c) **Planificar y ejecutar la difusi3n de Capacitaciones:** Las capacitaciones deben incluir planes de difusi3n al interior de las entidades empleadoras, en



que se entreguen material asociado a la necesidad de erradicar conductas que puedan afectar a las personas trabajadoras en materia de acoso y violencia en el trabajo.

- d) **Incluir a todas las personas:** Las capacitaciones deben considerar a todos los funcionarios, incluidos Autoridades y directivos y la informaci3n de las capacitaciones debe publicarse en los medios de que disponga (por ej: pรกginas web, y otros).
- e) **Informar a los funcionarios sobre el protocolo de prevenci3n del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo,** por los medios mรกs id3neos, por ejemplo: v铆a pรกgina web; mail.
- f) **Informar y capacitar a los funcionarios sobre los riesgos identificados y evaluados, as铆 como, de las medidas de prevenci3n y protecci3n que deban adoptarse (las cuales deben ser conocidas y respetadas por todos los funcionarios), y sobre los derechos y responsabilidades de los funcionarios y la de la Ilustre Municipalidad de Vicuņa.**
- g) **Informar y capacitar sobre la forma de realizar una denuncia:** para evitar que sea inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, que carece de elementos suficientes para su adecuada compresi3n o integralidad.
- h) **Informar y Capacitar sobre reconocimiento de conductas:** a los funcionarios sobre los elementos propios de las conductas que constituyen acoso y violencia en el trabajo, ademรกs de los elementos que deben considerar al momento de denunciar.
- i) **Informar y Capacitar sobre confidencialidad:** se debe incorporar la necesidad de resguardo de informaci3n sensible que pueden conocer en el marco de procesos de investigaci3n relativos a estas materias.

3.2 MEDIDAS ASOCIADAS A LA PREVENCION:

Para dar cumplimiento a las actividades de capacitaci3n y de difusi3n sobre la prevenci3n de las conductas de acoso o violencia en los lugares de trabajo, la Ilustre Municipalidad de Vicuņa podrรก ademรกs realizar, entre otras, las siguientes actividades:

- a) Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de los funcionarios, incluyendo programas de formación de competencias laborales, de acuerdo a la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.
- b) Realizar acciones de difusión, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Por ejemplo, elaborar y entregar material educativo, realizar capacitaciones presenciales o bien en línea, webinars, y actividades de difusión en esta materia).
- c) Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la entidad empleadora, basado como contenido mínimo en el Modelo de Anexo N°53.
- d) Realizar actividades de capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición, con perspectiva de género.
- e) Promover los entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación.
- f) Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los funcionarios para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo, haciendo presente el rol de garante de la salud y seguridad en el trabajo que tiene la Ilustre Municipalidad de Vicuña.
- g) Informar sobre las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas, así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso.

4. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE TODOS LOS INVOLUCRADOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL O LABORAL, Y LAS MEDIDAS FRENTE A DENUNCIAS INCONSISTENTES EN ESTAS MATERIAS.

La Ilustre Municipalidad de Vicuña establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral disponiendo:

a) 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, o que pongan en riesgo el resultado de la investigación.

b) Disponer mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los funcionarios en el procedimiento, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos. La protección debe abarcar a los denunciantes, las víctimas, los denunciados y los testigos.

X. DIFUSIÓN

1. La Ilustre Municipalidad de Vicuña dará a conocer el contenido íntegro de este protocolo a sus funcionarios, mediante los siguientes medios no taxativos: Pagina web, intranet, mail, códigos QR publicados en espacios determinados del establecimiento.

2. Además, se dará a conocer información acerca del Protocolo, de manera resumida, útil y gráfica, por ejemplo, a través de algunas de las siguientes formas: capacitaciones; información (videos, informativos, charlas, etc) por parte del organismo administrador Mutual de Seguridad; pizarras informativas, dípticos, trípticos, redes sociales institucionales, página web, entre otros.

XI. IMPLEMENTACION DE CANALES DE DENUNCIA

1. La Ilustre Municipalidad de Vicuña implementará canales de denuncias en caso de incumplimiento relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo y cualquier otro incumplimiento de



la normativa laboral, así como el acceso a las prestaciones en materia de seguridad social.

2. Los canales de denuncia pueden ser de cualquier tipo (plataformas digitales, mails, otros), siempre y cuando permita mantener la confidencialidad; permita que se resguarden los derechos de los involucrados y exista claridad de las personas encargadas de recepcionar las denuncias.

3. La Ilustre Municipalidad de Vicuña informará semestralmente a los funcionarios, los canales que mantienen disponibles para la recepción de las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

4. Los canales de denuncia implementados serán informados prioritariamente, a contar de la entrada en vigencia del presente protocolo. Estos se informarán de la manera más clara y expedita posible, dejando constancia del cumplimiento de esta obligación a través de medios de verificación. Por ejemplo: si se informó los canales de denuncia vía mail, se dejará registro de esa actividad.

5. La información acerca de los canales de denuncia debe ser completa, e incluir información acerca del Procedimiento de Denuncia, por ejemplo: plataforma o mail destinado a dirigir las denuncias, personas habilitadas para recibir denuncias, forma de realizar la denuncia, derechos y deberes frente a una denuncia, plazos, etc.

6. Asimismo, La Ilustre Municipalidad de Vicuña deberá informar a los funcionarios las instancias estatales para denunciar el incumplimiento a la normativa y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social. En este sentido, la información deberá contener las distintas vías o canales de denuncia y acceso, indicando portales web, telefónicos y presenciales.

7. Sin perjuicio, de las obligaciones anteriores, es deber de La Ilustre Municipalidad de Vicuña de informar los canales de denuncia cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos, sin perjuicio de la obligación legal de denuncia prevista en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

XII. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

El Procedimiento se regirá estrictamente por los principios básicos de la investigación:

- a) **Perspectiva de género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) **No discriminación.** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias 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, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse los funcionarios.
- c) **No revictimización o no victimización secundaria.** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por La Ilustre Municipalidad de Vicuña deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- d) **Confidencialidad.** Consiste en el deber de los participantes de resguardar el acceso o divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y



datos privados de los funcionarios a que tenga acceso con ocasi3n de la relaci3n laboral.

- e) **Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciaci3n del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigaci3n.
- f) **Celeridad.** El procedimiento de investigaci3n serรก desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trรกmites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trรกmites y removiendo todo obstรกculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusi3n, evitando cualquier tipo de dilaci3n innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g) **Razonabilidad.** El procedimiento de investigaci3n debe respetar el criterio l3gico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) **Debido proceso.** El procedimiento de investigaci3n debe garantizar a los funcionarios que su desarrollo serรก con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberรก garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- i) **Colaboraci3n.** Durante la investigaci3n las personas deberรกn cooperar para asegurar la correcta sustanciaci3n del procedimiento, proporcionando informaci3n 3til para el esclarecimiento y sanci3n de los hechos denunciados, cuando corresponda.

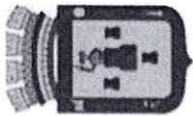
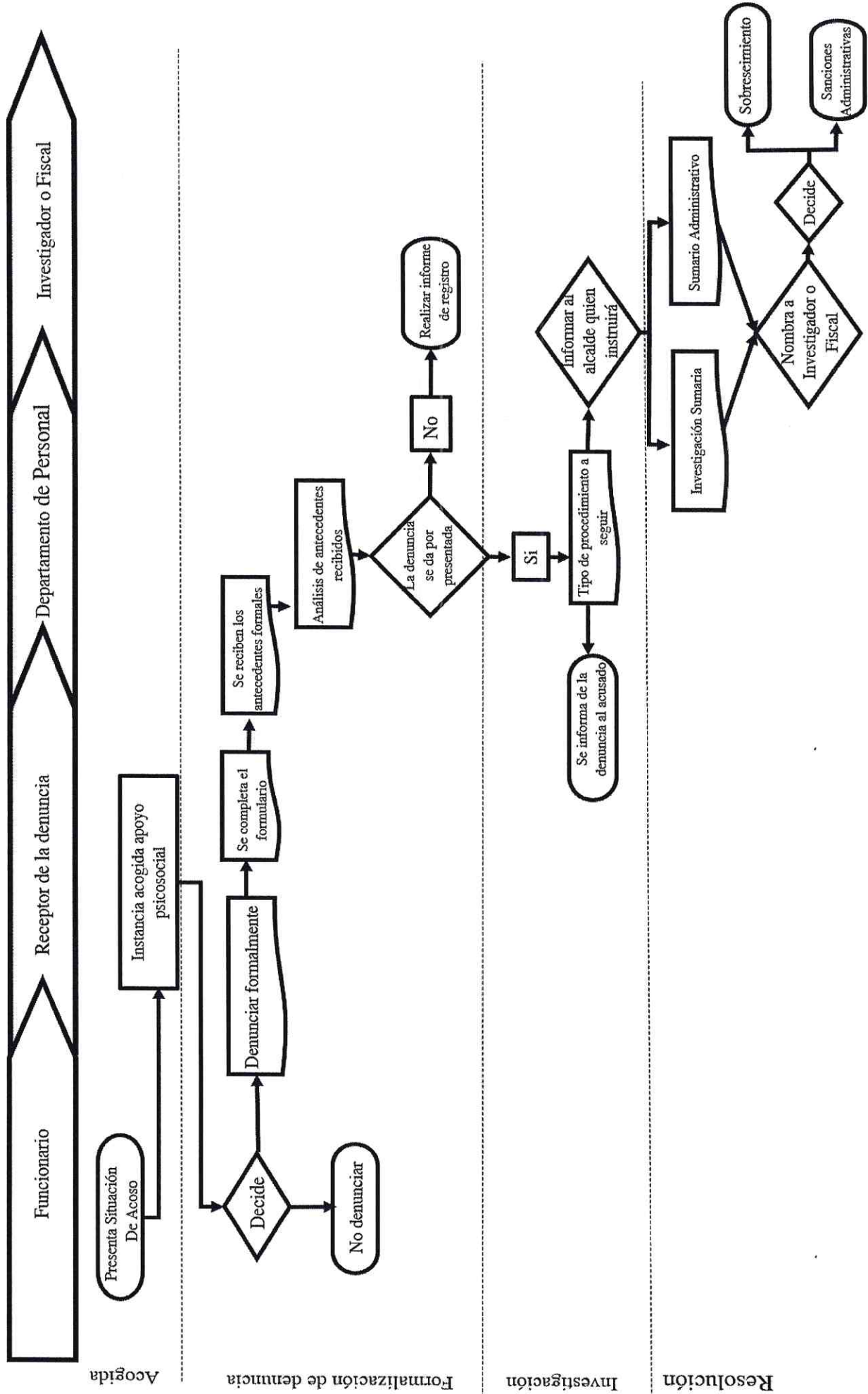


Imagen 1: "Flujo sobre proceso de denuncia e investigación acoso laboral y/o sexual"



ANEXOS N°1

FORMATO DE ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICUÑA

CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD

El siguiente documento tiene como propósito denunciar, a través de la formalización de la declaración mediante este formulario por parte del funcionario o funcionaria afectada, los hechos o conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral y/o sexual. Los antecedentes recopilados en el siguiente formato tienen un carácter de **ESTRICTAMENTE RESERVADO**, y serán resguardados por el receptor de la denuncia quien canalizará el documento con total **CONFIDENCIALIDAD**. Las personas que pueden tomar acceso a esta información además del receptor de la denuncia serán el jefe de Personal, el Director de administración y finanza y el asesor jurídico.

Nota: Cualquier filtración de información contenida en el presente documento puede tener consecuencias administrativas graves.

En Vicuña, el día ___ del mes de _____ de 20___ el funcionario (a) Sr (a) _____ como funcionario de la Ilustre Municipalidad de Vicuña, ha recepcionado la siguiente denuncia:

I. Denuncia (Señala con una x)

Tipo de Denuncia	Acoso Laboral		Acoso Sexual	
	Violencia en el trabajo		Otra	

II. Antecedentes individuales del denunciante

(Señala con una x)

Denunciante	Afectado (a)		Tercero (a)	
Nombre Completo				
Rut				
Fecha de Nacimiento				

Cargo		
Departamento		
Tel茅fono/Anexos		
Correo Electrónico		
Fecha de Recepci3n		
Entrega de Anexos	Si	No

III. Persona o personas a quien se les realiza la denuncia y Relaci3n jerárquica respecto al denunciante (señala con una x)

Nombre

	Inferior Nivel Jerárquico	Igual Nivel Jerárquico	Superior Nivel Jerárquico	
	Inferior Nivel Jerárquico	Igual Nivel Jerárquico	Superior Nivel Jerárquico	
	Inferior Nivel Jerárquico	Igual Nivel Jerárquico	Superior Nivel Jerárquico	

IV. El/la denunciante trabaja directamente con el/la denunciado (señalar con una x la casilla correspondiente):

<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	----	--------------------------	----

V. El/la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato la situaci3n que lo/la aflige:

<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	----	--------------------------	----

VI. El/la denunciante declara haber sido v铆ctima del acoso laboral y/o sexual desde hace (agregar n煤mero):

Días		Semanas		Meses		Años
------	--	---------	--	-------	--	------

VII. Describa detalladamente las acciones o hechos vividos y que considera acoso:

VIII. Para acreditar lo anterior se cuenta con (Señalar con una x aquellas que corresponda):

Ningún antecedente específico	
Antecedentes documentales de respaldo (fotografías, videos, mensajes)	
Testigo	
Otro	
Señalar tipos de medios de prueba que tiene	

IX. Acciones propias realizadas por el afectado (a) en torno a dar solución al problema

Acción (es)	Fecha	Responsables / Involucrados	Resultado obtenido

Firma Denunciante

Firma Funcionario Receptor de Denuncia

Formulario para el recurso de apelaci3n (solo lo completa el denunciante o la vctima)	
Fecha de denuncia del recurso:	Hora:
Nombre completo de denunciante:	
Fono:	
correo electr3nico:	
Cargo que desempeña:	
Departamento, unidad, área de desempeño:	
Datos del recurso:	
Resoluci3n:	
Fecha:	Hora:
Que otorga la resoluci3n:	

Fundamento del Recurso y nuevos antecedentes:

Firma del denunciante:

Firma Jefe de Personal

Fecha de Admisión del Recurso de apelación:

Hora:

Firma de Alcalde:

